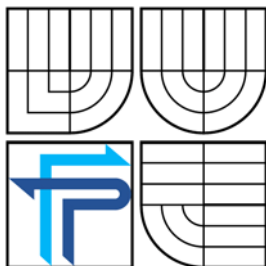


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY (ÚE)

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

PROJEKT NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ

PROJECT BASED ON SUPPORT OF SCHOOL LEAVERS EMPLOYMENT

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. ROMAN SEDLÁŘ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. VLADIMÍRA KUČEROVÁ, Ph.D.

BRNO 2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Sedlář Roman, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Projekt na podporu zaměstnanosti absolventů

v anglickém jazyce:

Project Based on Support of School-leavers Employment

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému, stanovení cílů a metod
Teoretická východiska práce
Analýza problému
Vlastní návrh řešení
Zhodnocení návrhu
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.


Seznam odborné literatury:


ROSENAU, M.D. Řízení projektů: příprava a plánování, zahájení, výběr lidí a jejich řízení, kontrola a změny, vyhodnocení a ukončení. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2000. 344 s. ISBN 80-7226-218-1.
NĚMEC, V. Projektový management. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 182 s. ISBN 80-247-0392-0.
TICHÝ, M. Ovládání rizika: analýza a management. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 396 s. ISBN 80-7179-415-5.
HÜBNER, M. Projektové řízení: příručka manažera. 1. vyd. Praha: Tate International, 2005. 200 s. ISBN 80-86813-06-1.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Vladimíra Kučerová, Ph.D.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2007/08.




doc. Ing. Alena Kocmanová, Ph.D.
Ředitel ústavu


doc. Ing. Miloš Koch, CSc.
Děkan fakulty

V Brně, dne 26.3.2008

Anotace:

Diplomová práce je návrhem projektu na podporu zaměstnanosti absolventů ucházející se o finanční podporu ze strukturálních fondů Evropské unie. Cílem projektu je zefektivnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelná pracovní místa.

Annotation:

This Diploma thesis is a proposal of project for supporting employment of school leavers, which propose to financial support from structural fund of European Union. The objective of project is more efficient of active policy of employment – socially serviceable working station.

Klíčová slova:

Projekt, podpora zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, absolventi

Keywords:

Project, employment support, active labour market policy, school leavers

Bibliografická citace mé práce:

SEDLÁŘ, R. *Projekt na podporu zaměstnanosti absolventů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 89 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Vladimíra Kučerová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci *Projekt na podporu zaměstnanosti absolventů* zpracoval samostatně na základě uvedené literatury a pod vedením vedoucího diplomové práce Ing. Vladimíry Kučerové Ph.D.

V Brně, 1.5. 2008

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat Ing. Vladimíře Kučerové, Ph. D., vedoucí své diplomové práce za poskytnutí konzultací a cenných rad. A taktéž Mgr. Bedřichu Šenvajcovi, vedoucímu oddělení statistik a prognóz na Úřadu práce v Přerově za poskytnuté informace, rady a čas, který mi věnoval.

Obsah

Úvod	7
1 Vymezení problému, stanovení cílů a metod.....	9
1.1 Vymezení problému	9
1.2 Cíle práce	9
1.3 Metodika práce	10
2 Teoretická východiska práce	12
2.1 Projektové řízení.....	12
2.1.1 Základní pojmy.....	12
2.1.2 Rizika projektu	14
2.1.3 Žadatelé a partneři projektu	14
2.1.4 Udržitelnost projektu	15
2.1.5 Časový harmonogram přípravy a realizace projektu	15
2.1.6 Zdroje financování.....	16
2.2 Nezaměstnanost v ekonomické teorii	18
2.2.1 Trh práce a jeho charakteristiky	18
2.2.2 Definice nezaměstnanosti a její měření	19
2.2.3 Typy nezaměstnanosti	21
2.2.4 Absolventi – ohrožená kategorie uchazečů	22
2.2.5 Politika zaměstnanosti	23
2.2.6 Legislativa ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce	27
2.3 Regionální politika EU a strukturální fondy.....	29
2.3.1 Finanční nástroje pro realizaci.....	29
2.3.2 Cíle regionální politiky v období 2007 - 2013.....	30
2.3.3 Fondy EU.....	31
2.3.4 Operační programy ESF pro období 2007-2013	34
2.3.5 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).....	35
3 Analýza trhu práce	37
3.1 Nezaměstnanost v České republice	37
3.2 Analýza nezaměstnanosti v okrese Přerov	38
3.2.1 Charakteristika okresu	38
3.2.2 Demografický vývoj.....	39
3.2.3 Hospodářská situace a zaměstnanost.....	39
3.2.4 Vývoj registrované nezaměstnanosti	40

3.2.5 Volná pracovní místa.....	41
3.2.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	43
3.3 Analýza nezaměstnanosti absolventů	44
3.3.1 Nezaměstnanost absolventů v ČR	44
3.3.2 Nezaměstnanost absolventů okresu Přerov	45
3.4 Politika zaměstnanosti ČR.....	46
3.4.1 Zaměření politiky zaměstnanosti ČR v roce 2007.....	46
3.4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti.....	48
3.4.3 Financování společensky účelných pracovních míst.....	49
3.5 Politika zaměstnanosti v okrese Přerov	50
3.5.1 Nástroje APZ uplatňované při řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých.....	50
3.5.2 Plnění cílů APZ	52
3.5.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti.....	52
3.6 Zhodnocení SÚPM v rámci APZ.....	53
3.7 Uplatnitelnost absolventů škol.....	54
3.7.1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů.....	55
3.7.2 Šance absolventů ve srovnání s ostatními evidovanými uchazeči.....	56
3.7.3 Hodnocení regionální vzdělávací nabídky z hlediska struktury	56
3.7.4 Hlavní důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky	57
3.7.5 Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce.....	58
3.7.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů škol.....	58
3.8 Čerpání finančních prostředků z fondů EU	59
3.8.1 Alokace strukturálních operací v letech 2004 - 2006	59
3.8.2 Finanční perspektiva EU na období 2007 – 2013.....	61
3.9 Možnost financování projektu	63
3.9.1 Výzva k předkládání grantových projektů.....	63
3.9.2 Předložení žádosti o finanční podporu	66
4 Návrh projektu na podporu zaměstnanosti absolventů	67
4.1 Projekt absolvent	67
4.1.1 Charakteristika projektu	68
4.1.2 Konkrétní podoba projektu.....	72
5 Zhodnocení projektu	76
Závěr	78
Seznam použitých zdrojů.....	80
Seznam příloh	82

Úvod

Tématem diplomové práce je problematika nezaměstnanosti a její řešení pomocí projektu financovaného ze strukturálních fondů v rámci posílení aktivní politiky zaměstnanosti, s konkrétním zaměřením na ohroženou skupinu uchazečů - absolventů v okrese Přerov. Tuto problematiku jsem si vybral proto, že se jedná o téma velmi důležité, složité a nanejvýš aktuální. Nezaměstnanost je podobně jako inflace makroekonomický problém, na který se soustředí nejen odborníci v oblasti ekonomické a politické, ale samozřejmě i široká veřejnost. Řešení nezaměstnanosti se často stává jedním z hlavních bodů předvolebních programů politických stran.

Rozvoj tržního hospodářství, kromě pozitivních změn, sebou přinesl také své negativní stránky, mezi něž nezaměstnanost rozhodně patří. Nejedná se zde však o tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti, která může být pro fungování ekonomiky efektivní, ale o nezaměstnanost, která ohrožuje především určité věkové či kvalifikační skupiny osob (absolventi, starší lidé, občané se ZPS atd.). Těmto nejzranitelnějším kategoriím je nutné umožnit přístup na trh práce a nabídnout jim perspektivu integrace do společnosti. Zároveň je důležité zvyšovat kvalitu zaměstnanosti a rozvíjet účinné strategie celoživotního vzdělávání a odborné přípravy ku prospěchu co největšího počtu lidí. Podněcovat pracující, aby získávali dovednosti a akceptovali mobilitu. Sladovat pracovní a rodinný život, pomáhat starším lidem, aby si zachovali svá pracovní místa a bojovat proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost však není jen ekonomickým problémem, ale má také působnost v mnoha oblastech života aniž si to možná sami uvědomujeme. Proto také prostředky vložené do boje s ní a jejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. A to ve smyslu, že efektivitu jejich vynaložení nelze poměřovat výlučně ekonomickými kritérii. (4)

Ve své diplomové práci se blíže zabývám problémem nezaměstnanosti absolventů škol v regionu Přerov. Míra nezaměstnanosti zde dosahuje vysokých hodnot, které jsou vyšší než celorepublikový průměr. Na trhu práce dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou, což vede k strukturálnímu charakteru nezaměstnanosti.

Uchazeči o zaměstnání dávají přednost sociálním dávkám a dlouhodobé nezaměstnanosti. Z těchto uvedených důvodů je nutné se zdejší nezaměstnanosti zabývat a najít vhodné návrhy na řešení, aby se nezaměstnanost v tomto regionu snížila.

Cílem mé práce bylo navrhnout projekt, který by přispěl ke zvýšení zaměstnanosti v Přerovském regionu a vedl i k celkovému rozvoji oblasti. V práci se věnuji především problematice kategorií uchazečů – absolventům. K uplatnění návrhů však bude nutné nejen zapojení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zajišťovaných ÚP v Přerově, ale rovněž spolupráce veřejné správy, místních podnikatelů a školství. Některé předložené návrhy jistě bude možné využít i v jiných regionech při řešení nezaměstnanosti rizikových skupin.

Projekt je zpracován jako podklad k žádosti o financování ze strukturálních fondů Evropské unie, které se staly v posledních letech velmi populárním prostředkem ke zkvalitnění českého podnikání či samotných krajů naší vlasti. Představují zřejmě neopakovatelnou příležitost, jak získat finanční zdroje na udržitelný rozvoj prostředí, ve kterém žijeme. V České republice jsou podporovány všechny kraje, kromě hlavního města Prahy, který má k dispozici vlastní programy podpory.

V řadě publikací a v poslední době hojně také na internetových stránkách jednotlivých ministerstev, krajských úřadů či úřadech práce, lze nalézt velké množství příruček, které mají žadatelům usnadnit orientaci v záplavě evropských pravidel a požadavků. Některé jsou určeny pro podnikatelskou sféru, jiné pro vládní instituce a jiné pro neziskové organizace a různá sdružení. Některé z nich se věnují popisu toho, jak jednotlivé strukturální fondy fungují, v jiných najdeme případové studie se vzory zpracovaných projektových žádostí. Zatímco většina těchto prací klade důraz na cíle strukturální politiky Evropské unie, s nimiž musí být daný projekt v souladu, jen málo zaznívá o individuálních a konkrétních cílech žadatele finanční podpory. Žadatel má připravený projektový záměr a přesně ví proč, kdy a kam věnovat energii právě tomuto záměru. Právě v tomto by měla práce přinést pohled na požadované cíle a přispět ke zkvalitnění podmínek pro absolventy ucházející se o pracovní místo na trhu práce.

1 Vymezení problému, stanovení cílů a metod

1.1 Vymezení problému

Vzhledem k vývoji na trhu práce se současné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jeví jako nedostatečné a ne vždy zcela flexibilní k existujícím potřebám trhu práce.

Jako jeden z hlavních problémů trhu práce bych vymezil nezaměstnanost mladých lidí do 25 let. Je tvořena dvěma základními skupinami. První skupina se vytváří jako důsledek hledání a střídání zaměstnání, které je pro mladé lidi nezbytné, aby si ověřili svoji osobní kvalifikaci a našli takové zaměstnání, které je bude uspokojovat. Druhá skupina je tvořena absolventy především z důvodu nedostatečné zkušenosti a praxe po absolvování školy. Tento problém nezaměstnanosti proto vyžaduje následující opatření:

- zefektivnění či rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o nové typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které budou lépe odpovídat potřebám trhu práce,
- rozvoj preventivních opatření s důrazem na opatření vedoucí k motivaci, udržení a získání zaměstnání,
- zapojení všech zainteresovaných subjektů - vedle služeb zaměstnanosti i sociálních partnerů, místních a regionálních institucí, vzdělávacích zařízení, nestátních neziskových organizací, apod.

1.2 Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zefektivnění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelná pracovní místa. Principem je navržení projektu podporující zaměstnanost absolventů s využitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov, který však bude použitelný pro všechny oblasti postižené tímto druhem nezaměstnaností.

Mezi dílčí cíle práce, které v souvislosti s hlavním cílem budou splněny, patří:

- shrnutí teorie projektování a nezaměstnanosti se zaměřením na nezaměstnanost absolventů,
- využívání aktivní politiky zaměstnanosti v České republice,
- přehled nástrojů v rámci podpory z Evropské unie,
- analýza nezaměstnanosti v okrese Přerov z pohledu absolventů,
- zpracování návrhu projektu na zefektivnění nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- formulace závěrů vyplývajících z této práce.

1.3 Metodika práce

Technika vědeckého poznávání představuje algoritmus posloupnosti činností v procesu realizace vědeckého poznávání, a to od formulace řešeného problému až po závěrečné hodnocení dosažených výsledků.

Zpracování diplomové práce probíhalo v postupných krocích. Prvním krokem bylo definování problematiky, kterou je nezaměstnanost absolventů. Tato problematika však zahrnuje velice široký rámec, zasahující do mnoha oblastí, a proto jej nelze vyřešit jako celek.

Pro zpracování zvolené problematiky bylo nutné získání základních teoretických poznatků jak z oblasti nezaměstnanosti, tak i z oblastí čerpání dotací ze strukturálních fondů EU. K tomu jsem použil zdroje z odborné literatury, časopisů, ale i internetových stránek.

Při zpracování diplomové práce byly převážně využity metody empirické a metody založené na myšlenkovém postupu, tzv. metody logické. Mezi empirické metody patří zejména použitá primární metoda získávání dat - dotazníková metoda sběru informací a metoda osobních rozhovorů s pracovníky úřadu práce. (21)

Hlavní použitou metodou založenou na myšlenkovém postupu byla analýza, která je jednou ze základních metod poznávání objektů (jevů); je postupem, jímž se zkoumaný jev (celek) rozkládá (dekomponuje) na jeho jednotlivé části (prvky, znaky, složky, vlastnosti atp.) a zjišťují se vzájemné vztahy (souvislosti, souvztažnosti, míry závislosti atp.) mezi prvky celku navzájem a mezi každým prvkem a celkem (vztahy část-celek) a mezi analyzovaným celkem (příp. jeho prvky) ve vztahu (vztazích). (12)

2 Teoretická východiska práce

Práce je návrhem projektu s možností financování z ESF. Teoretické poznatky nezbytné ke zpracování této práce jsem rozdělil do třech oblastí. Jedná se o problematiku projektového řízení, nezaměstnanosti absolventů a programů financování projektů.

2.1 Projektové řízení

2.1.1 Základní pojmy

Pro přiblížení pojmu **projektové řízení**, je důležité začít několika jednoduchými definicemi, které vycházejí ze standardů PMI (Project Management Institut – mezinárodní aktivita zabývající se standardizací procesů projektového řízení) **Projektové řízení** je aplikace znalostí, dovedností, nástrojů a technik na projektové aktivity, které vedou ke splnění požadavků projektu.

Základním cílem projektového řízení je dodat výsledek – včas, v plné funkcionalitě, s dodrženými náklady (OTIFOB - On Time, In Full, On Budget).

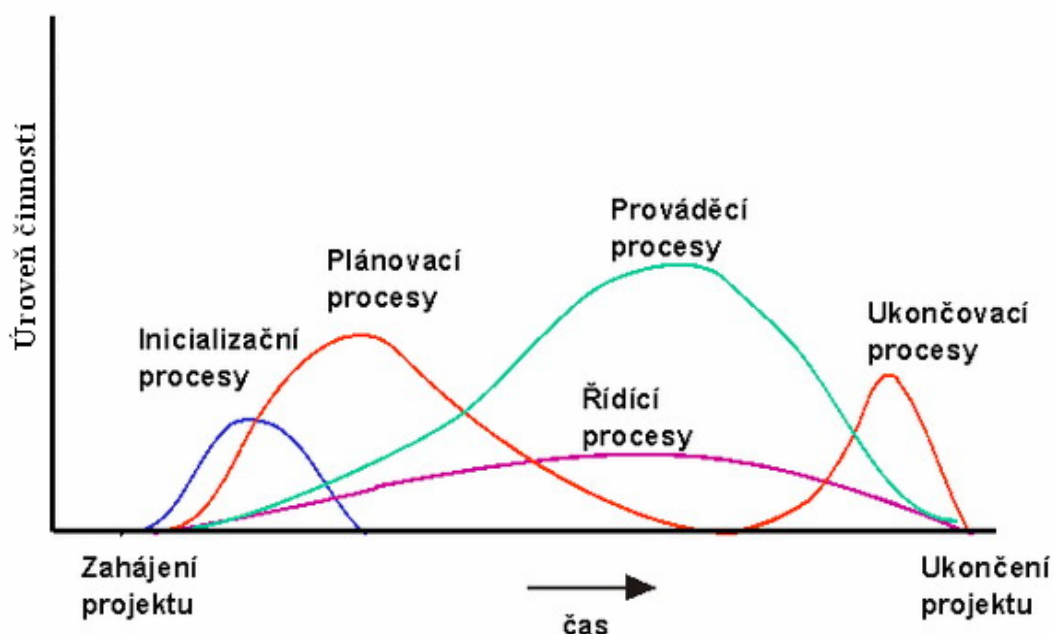
Projekt je dočasné úsilí vynakládané k vytvoření jedinečného produktu nebo služby.

- Dočasný znamená, že má jednoznačný začátek a konec
- Jedinečný znamená, že produkt nebo služba se nějak odlišuje od všech ostatních produktů a služeb

Abychom si správně uvědomili vztah projektu a procesu, použijeme ještě jednu dostupnou definici, která říká, že **projekt** je jedinečný proces sestávající z řady koordinovaných a řízených činností s daty zahájení a ukončení, prováděný pro dosažení cíle, vyhovuje specifickým požadavkům, včetně omezení daných časem, náklady a zdroji. (9)

Projektové řízení je potom zajišťováno prostřednictvím skupin procesů jako jsou:

- **Inicializační:** předmětem je schválení realizace projektu nebo jeho části
- **Plánovací:** předmětem je příprava plánu k dosažení stanovených cílů. Základní rovinu tvoří časový a finanční plán
- **Prováděcí:** předmětem je vykonávání naplánovaných činností dle platných metodik
- **Sledování a řízení:** předmětem je sledování průběhu projektu, porovnání aktuálního stavu s plánem a na základě aktuálního stavu realizace případných akcí, opatření, které zajistí dokončení projektu ve stanoveném čase, rozpočtu a rozsahu (OTIFOB)
- **Uzavírání:** předmětem je vyhodnocení a uzavření projektu nebo jeho části (9)



Obr. č. 1: Vztah mezi časem a úrovní jednotlivých činností projektu

Při zpracování projektu se definují:

- **Aktivity** představují to, co osoba či organizace realizující projekt udělá, jinými slovy z jakých konkrétních aktivit se projekt skládá (např. stavební práce na rekonstrukci objektu, nákup zařízení, zajištění odborných služeb atd.)

- **Prostředky** znamenají hlavní zdroje, které budou použity pro zajištění realizace projektu (např. poradenské služby, stavební dozor apod.).

- **Výsledky** představují to, za co je osoba či organizace realizující projekt zodpovědná při jeho uskutečnění (např. výsledkem je opravený dům, vytvoření nových pracovních míst)

- **Účel projektu** (někdy definovaný jako specifický cíl) je odvozen od hlavního problému, k jehož vyřešení by měl projekt přispět. Pokud existuje více než jeden účel / záměr projektu, je pravděpodobné, že se budou překrývat jeho výsledky nebo že se projekt pokouší řešit příliš mnoho problémů. Je třeba, aby existovalo jasné rozlišení mezi účelem projektu a jeho výsledky. Výsledkem projektu je např. modernizovaný objekt, ale jeho účelem je rozšíření nabídky bytů pro místní obyvatele.

- **Účel / záměr projektu** a předpoklady by měly vést k naplnění všeobecných cílů, které se vztahují k příslušné ose opatření programu.

- **Všeobecné cíle** naznačují, jak projekt zapadá do kontextu širší strategie (programu). V případě strukturálních fondů jsou všeobecnými cíli projektu cíle definované v příslušné ose opatření programu. (17)

2.1.2 Rizika projektu

Jedná se o všechny možné nepředvídatelné a hlavně ohrožující události, které by mohly do jisté míry narušit průběh činnosti projektu a zejména pak dosažení jeho pozitivních výsledků. Rizika je nutno zvážit vždy v okamžiku přípravy projektu a počítat s alternativními variantami. Je dobré předem znát odpověď například na tyto a podobné otázky:

1. Jaký je postup v případě, že se zahájení přípravy projektu zdrží o několik měsíců?
2. Co se stane v případě, že se podaří získat dotaci pouze na jeden projekt, př. neinvestiční část (v případě že děláme dva projekty společně - investiční + neinvestiční)
3. Ovlivní průběh projektu politická změna – výměna vedení radnice?

2.1.3 Žadatelé a partneři projektu

Každý předkladatel projektu se musí přesvědčit, zda je v rámci operačního programu, který mu poskytuje možnosti získání spolufinancování, uveden jako tzv. „konečný příjemce“ aneb „konečný uživatel“ pomoci. To znamená, zda je oprávněn

žádat o finanční spoluúčast.

SROP (Společný regionální operační program) konečného uživatele / příjemce definuje takže:

- **Konečný uživatel** je subjekt, který realizuje akce v rámci grantových schémat a přijímá prostředky ze strukturálních fondů od konečného příjemce (případně od Platebního orgánu prostřednictvím Platební jednotky). V případě realizace projektů grantových schémat v rámci SROP je konečný uživatel odlišný od konečného příjemce (gestora grantového schématu).

- **Koneční příjemci** jsou orgány, veřejné nebo soukromé firmy, které jsou odpovědné za zadávání veřejných zakázek operací. Konečný příjemce žádá řídicí orgán o příspěvek ze strukturálních fondů (případně žádá i příslušné orgány o proplacení spolufinancován z veřejných prostředků ČR) a přijímá tyto prostředky od Platebního orgánu prostřednictvím Platební jednotky. (6)

2.1.4 Udržitelnost projektu

Udržitelnost projektu musí být prokázána a je předmětem hodnocení kvality projektu. Dlouhodobou udržitelnost projektu může zajistit kombinace faktorů, k nimž bezesporu patří realistický a kvalitně zpracovaný podnikatelský plán (popř. plán projektu), kvalitní manažerské vedení projektu a zajištění spoluúčasti na projektu. Do této oblasti se promítá kompetentnost žadatele z hlediska kvality lidských zdrojů, materiálního a finančního zámezí. Proto udržitelnost projektu úzce souvisí s prokázáním, kvalifikačních předpokladů žadatele a s opatřeními, které žadatel přijme k zajištění dlouhodobé udržitelnosti projektu, zejména v jeho běžné provozní fázi. (6)

2.1.5 Časový harmonogram přípravy a realizace projektu

Pro správné nastavení časového harmonogramu projektu je nutné uvědomit si limity dané šestiletým programovacím cyklem platným pro plánování alokací strukturálních fondů EU. Česká republika vstoupila v roce 2004 do tzv. zkráceného programovacího období, které trvalo do roku 2006. Dalším šestiletým cyklem, který probíhá je 2007 – 2013.

Doba realizace projektů musí respektovat skutečnost, že roční závazek Společenství pro jednotlivé operační programy musí být vyčerpán do konce třetího roku, který následuje po roce přijetí závazku – tzv. **pravidlo n+3** (v období 2004 – 2006 platilo pravidlo n+2)

- roční závazek pro rok 2008 musí být vyčerpán do roku 2011
- závazek pro rok 2009 do konce roku 2012
- atd.

V opačném případě Komise automaticky zruší tu část závazku, která nebyla uhrazena platbou na účet nebo na něž neobdržela přijatelnou žádost o platbu.

Zahájením realizace projektu se rozumí:

- u investičních projektů den, kdy bude zahájena realizace fyzických prací
- u neinvestičních projektů by mělo toto datum uvádět den, kdy začne poskytování služeb

Dokončením realizace projektu se rozumí:

- u investičních projektů den, kdy bude dokončena fyzická realizace
- u neinvestičních projektů by mělo toto datum uvádět den ukončení poskytování služeb financovaných z programu

Finančním dokončením projektu se rozumí den, kdy budou dokončeny všechny platby spojené s realizací projektu a příslušné prostředky budou převedeny na účet konečného příjemce (konečného uživatele). (6)

2.1.6 Zdroje financování

Mezi hlavní zdroje financování patří vlastní soukromé zdroje a dotace ze strukturálních fondů, popř. i další národní dotace. Na níže uvedeném diagramu jsou schematicky znázorněny zdroje financování během jednotlivých let přípravy a realizace projektu v případě, že příprava trvá několik let. Lze zvolit i jinou časovou jednotku (kvartály, či měsíce)

Veřejné zdroje						Soukromé	
Rok	EU		ČR				
	ERDF	ESF	Celkem	centrální	regionální	místní	soukromé
Rok ₁							
...							
Rok _n							
Celkem							

Tab. č. 1: Zdroje financování během přípravy a realizace projektu

Dotace mohou být poskytnuty ze strukturálních fondů či z národních zdrojů. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že se jedná o princip adicionality (doplňkovosti). Uvedený operační princip strukturálních fondů směřuje k zajištění toho, že financování z fondů Společenství se nevyužije jako náhrada národních strukturálních subvencí. Tento princip stanovuje, že prostředky se strukturálních fondů EU pouze doplňují výdaje členských států.

Příspěvky z fondů mají mít v zásadě formu dotace nebo jinou formu financování (např. zvýhodněné úvěry, záruky, subvence úrokové sazby, účast rizikového kapitálu). Každé opatření programu a každý vybraný projekt bude moci čerpat prostředky pouze z jediného fondu. Žádný projekt nebude moci být současně podporován v rámci jiného programu, spolufinancovaného fondy EU. (6)

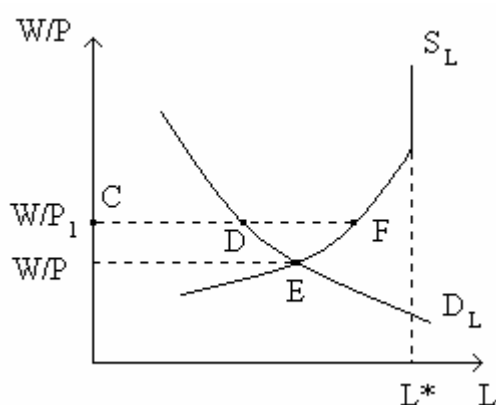
2.2 Nezaměstnanost v ekonomické teorii

2.2.1 Trh práce a jeho charakteristiky

Za trh práce se považuje místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Prostřednictvím toho a mnoha dalších faktorů, se zde utváří podmínky zaměstnanosti včetně výše mezd a platů.

Jestliže je trh práce v rovnováze, pak při dané reálné mzdové sazbě W/P se rovná nabízené množství práce poptávanému množství práce, jak vidíme na obr. 1, kde křivky D_L a S_L představují poptávku pro práci, respektive její nabídku. Firmy budou při této rovnovážné mzdové sazbě najímat všechny pracovníky, kteří chtějí za tuto mzdovou sazbu pracovat. Výše zaměstnanosti je pak dána úsečkou $(W/P, E)$.

Pokud dojde k situaci, kdy reálná mzdová sazba je vyšší než její rovnovážná úroveň, pak poptávané množství práce musí být nižší než nabízené (bod D). Na druhou stranu, lidé budou při této sazbě ochotněji nabízet svou práci (bod F). Vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost, jejíž velikost je vyjádřena úsečkou DF. Firmy budou při této mzdové sazbě ochotny zaměstnat množství pracovníků CD, ale nabízené množství práce při této mzdové sazbě bude CF. Lidé by chtěli pracovat, ale nemohou práci najít. (15)



Obr. č. 2: Rovnováha na trhu práce a vznik nezaměstnanosti

2.2.2 Definice nezaměstnanosti a její měření

Veškerou populaci země můžeme obvykle rozčlenit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu), tj. zaměstnané, dále na nezaměstnané a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní.



Obr. č. 3: Rozdělení populace dle ekonomické aktivity

Jako nezaměstnaný se obecně označuje ten, kdo je schopen pracovat, chce pracovat, aktivně hledá práci a je bez práce. Ovšem tato charakteristika je příliš obecná. Proto se i z důvodů možnosti mezinárodního srovnání vychází při měření nezaměstnanosti z definic Mezinárodní organizace práce (ILO).

Za nezaměstnané jsou v České republice (podle metodiky ILO) považovány všechny osoby, jenž dosáhly 15 a více let a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky.

1. Nebyly zaměstnané
2. Aktivně hledaly práci
3. Byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů)

Aktivním hledáním práce rozumíme registraci u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce. Ale můžeme zde dále zařadit hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podávání žádostí o pracovní povolení a licence, či hledání zaměstnání jiným způsobem. (16)

Jestliže osoba nesplňuje alespoň jednu ze tří výše uvedených podmínek, pak je buď zaměstnána, nebo ekonomicky neaktivní. Zaměstnané jsou naopak všechny osoby 15leté a starší, které patří mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu tedy představuje celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných pracovníků. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (osoby mimo pracovní sílu) tvoří osoby, které buď nejsou zaměstnány nebo nejsou ekonomicky aktivní, např. děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní apod.

Měření míry nezaměstnanosti

Výši nezaměstnanosti můžeme poté vyjádřit absolutně jako počet osob, nebo relativně jako míru nezaměstnanosti, což je procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle neboli ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$U = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{pracovní síla}} \times 100$$

Krom obecné míry nezaměstnanosti se také zjišťují specifické míry nezaměstnanosti, tj. popisující nezaměstnanost dle věkové nebo jiné struktury obyvatelstva.

Od 1.7.2004 došlo ke změně metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti z důvodu srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie. Nově se počítá z evidovaných uchazečů, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání a z pracovní síly, zahrnující cizince s platným povolením k zaměstnání nebo živnostenským listem a zaměstnané občany EU v místě působnosti příslušného úřadu práce. Měření nezaměstnanosti však nemusí být zcela přesné. V České republice je nezaměstnanost sledována především na základě údajů poskytovaných úřady práce, jenž jsou publikovány v měsíčních intervalech. Jak již bylo uvedeno výše, ne každý, kdo je nezaměstnaný, musí být zároveň evidován na úřadu práce. Český statistický úřad proto provádí se čtvrtletní periodicitou výběrové šetření pracovních sil, v jehož rámci se zjišťují také údaje o nezaměstnanosti. (11)

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Zpravidla ekonomové uvádějí několik způsobů dělení nezaměstnanosti. Jedno z nejzákladnějších dělení se zabývá problémem nezaměstnanosti z pohledu příčiny vzniku. Každý z typů tohoto dělení představuje pro makroekonomickou politiku odlišný problém.

Frikční nezaměstnanost je typem dočasné nezaměstnanosti, která bývá spojena se vstupem na trh práce a výstupem z něho, neboli normálním obratem pracovní síly. Tato nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná. Její odstranění by bylo možné jen za předpokladu, že by každý uchazeč o zaměstnání byl přinucen přijmout hned první nabízené místo.

Ekonomika prochází strukturálními změnami, které vyžadují přizpůsobení na straně zdrojů. Jestliže toto přizpůsobení není dostatečně rychlé a vede tak k nezaměstnanosti v některých odvětvích, povoláních nebo oblastech, ve kterých se poptávka po práci snižuje rychleji než její nabídka, nastává tak situace, kterou nazýváme **strukturální nezaměstnanost**.

Cyklickou nezaměstnaností je nazývána nezaměstnanost vyplývající z všeobecné recese hospodářství, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese není celková poptávka v ekonomice na dostatečné úrovni, a tím je i poptávka po práci nízká.

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá. Je způsobena buď charakterem práce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí a v důsledku toho i v navazujících zpracovatelských odvětvích, nebo výkyvy ve spotřebě, které jsou dané různými příčinami (např. vánoční svátky, střídání ročních období).

Samozřejmě existuje mnoho dalších dělení typů nezaměstnanosti. Například **typologie dle struktury** nezaměstnaných (absolventi, ženy, osoby s ZTP aj.). V tomto případě bych uvedl **nezaměstnanost mladistvých a absolventů**, které se ve své práci věnují hlouběji. Je tvořena dvěmi základními skupinami. První skupina se vytváří jako důsledek hledání a střídání zaměstnání, které je pro mladé lidi nezbytné, aby si ověřili

svoji osobní kvalifikaci a našli takové zaměstnání, které je bude uspokojovat. Druhá skupina je tvořena absolventy především z důvodu nedostatečné zkušenosti a praxe po absolvování školy. (15)

2.2.4 Absolventi – ohrožená kategorie uchazečů

Na základě nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, je nutné nově definovat pojem absolvent. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Nové pojetí rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. (24)

Absolventi škol patří tradičně mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je přitom nebezpečná zejména v tom, že pokud nedojde včas k vytvoření pracovních návyků, hrozí vedle nepříznivých ekonomických dopadů i významné negativní sociální účinky, především vznik závislosti na sociálních dávkách, kdy se nezaměstnaný stává klientem sociálního státu a tuto situaci postupně reflektuje jako normální stav. Uvedené skutečnosti jsou důvodem, proč jsou absolventi i z pohledu úřadů práce považováni za specifickou kategorii evidovaných uchazečů, kterým je nutno věnovat zvýšenou pozornost. (10)

Míra nezaměstnanosti absolventů je obecně svázána s hospodářskou situací, s růstem hrubého domácího produktu (HDP). Postavení absolventů vstupujících na trh práce významným způsobem závisí i na konkrétní regionální situaci, například přítomnosti zahraničních investorů nebo rozvoji odvětví v regionu. Vedle těchto vnějších ekonomických faktorů je situace absolventů jednotlivých studijních oborů ovlivněna i školskou sférou - strukturou vzdělávací nabídky v regionu a tím, zda školy pružně přizpůsobují studijní nabídku potřebám místního trhu práce. (14)

2.2.5 Politika zaměstnanosti

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím **pasivní politiky** zaměstnanosti, zejména stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání (pokud úřad práce uchazeči o zaměstnání nezprostředkuje vhodné zaměstnání, bude mu poskytovat podporu v nezaměstnanosti. Obdrží ji ale pouze tehdy, je-li zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč musí dále prokázat, že v posledních třech letech jeho zaměstnání trvalo nejméně dvanáct měsíců.) a **aktivní politiky** zaměstnanosti, která představuje širokou škálu programů zahrnujících podporu zaměstnanosti znevýhodněných skupin, rekvalifikace a podporu tvorby pracovních míst.

Každý úřad práce se potýká s jinou výší nezaměstnaností a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení. Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné.

Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit a mít stále na zřeteli, že se skutečně jedná jen o „částečnou výpomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy a s definitivní platností. (2)

a) Aktivní politika zaměstnanosti

Při aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti se vychází ze dvou základních právních předpisů - zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce, zejména týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Níže uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány prostřednictvím úřadů práce, které vycházejí z platných právních předpisů, metodických pokynů, cílů APZ stanovených Správou služeb zaměstnanosti na daný rok a především z analýzy a prognózy situace na okresním či regionálním trhu práce. (2)

Jaké jsou v současné době nejčastěji využitelné konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

Společensky účelná pracovní místa

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti má možnost využít zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat např. dlouhodobě neumísitelného uchazeče o zaměstnání či absolventa ze školy v jiné profesi, než kterou konkrétní uchazeč o zaměstnání vystudoval. Dále se SÚPM myslí nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může úřad práce poskytnout i **překlenovací příspěvek**.

Dohody o absolventské praxi

Jak již bylo uvedeno, jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou **absolventi škol**. Proto pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání mohou úřady práce využít tzv. dohody o absolventské praxi. V praxi to znamená, že příslušný úřad práce může uzavřít se zaměstnavatelem takovou dohodu až na dobu 12 měsíců a poskytnout zaměstnavateli smlouvou dohodnutý finanční příspěvek.

Absolvent musí v rámci uzavřené dohody vykonávat práci ve stejném oboru, v němž vystudoval např. střední školu, nelze tedy uzavřít dohodu pro absolventa ekonomické školy na strojírenský obor a opačně. U jednoho zaměstnavatele může být takto umístěno i několik absolventů, a to i na dobu kratší, než je výše uvedených 12 měsíců. Od 1.10.2004 byl tento nástroj APZ na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, **zařazen pod SÚPM**.

Rekvalifikace

Úřad práce může po domluvě s každým konkrétním uchazečem o zaměstnání uzavřít dohodu o rekvalifikaci a uhradit náklady spojené s rekvalifikačním kurzem, a to až do jejich celkové výše. Dnes není prakticky problémem zajistit jakoukoliv rekvalifikaci, školicích a vzdělávacích zařízení je nepřeberná řada, důležitým hlediskem při rozhodování zůstává především následná uplatnitelnost uchazeče na trhu práce.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Úřady práce mohou finančně pomoci zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen a chráněných pracovišť. Pro objasnění pojmů – chráněná dílna je pracoviště, ve kterém pracuje z celkového počtu zaměstnanců více než 60 % osob se změněnou pracovní schopností, chráněné pracoviště je např. pracoviště v domácnosti pracovníka, který je občanem se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel se v uzavřené dohodě zavazuje, že poskytnuté prostředky od úřadu práce využije stanoveným způsobem. Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se změněnou pracovní schopností má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť.

Veřejně prospěšné práce

Už sám název vystihuje podstatu tohoto nástroje. Tyto dohody jsou uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst a z tohoto faktu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídat i větší počet uchazečů o zaměstnání. Činnosti, které zaměstnanci obcí většinou vykonávají, mají charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací. Úřady práce opět poskytují zaměstnavateli dotaci na prokazatelně vzniklé mzdové

náklady pracovníků v dohodnuté výši a mohou současně hradit zdravotní a sociální pojištění pracovníků umístěných na veřejně prospěšných pracích.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. (11)

b) Pasivní politika zaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti - Příjemci a podmínky nároku

Jedním z nových ustanovení zákona o zaměstnanosti je změna v přiznávání podpory v nezaměstnanosti absolventům škol. Podpora může být přiznána pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 12 měsíců, tzn. že absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti, avšak do doby zaměstnání se jim započítávají veškeré brigády během studia, které zakládaly účast na sociálním pojištění. Výše hmotného zabezpečení se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání nebo vyměřovacího základu:

- První tři měsíce: 50%
- Následující tři měsíce: 45%
- Účastní-li se uchazeč rekvalifikace: 60%

Obdrží ji ale pouze tehdy, je-li zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a pokud mu úřad práce nezabezpečil rekvalifikaci. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek částky životního minima.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku - 6 měsíců. (2)

2.2.6 Legislativa ke zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Na základě výzvy k předkládání grantových projektů v rámci prioritní osy 2 a její konkrétní oblasti podpory 2.1 operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost lze sestavit projekt na zvýšení efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov. Personální agentura zprostředkovávající zaměstnání absolventům musí získat **platné povolení** ke zprostředkování zaměstnání, které nahrazuje živnostenské oprávnění, přičemž ho získá, pokud splní podmínky, které určuje zákon o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Přičemž za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování výše uvedených podmínek pro fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání.

Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést:

- a) identifikační údaje právnické osoby,
- b) předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
- e) územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
- f) identifikační údaje odpovědného zástupce.

Právnícká osoba je povinna k žádosti připojit:

- a) potvrzení o bezúhonnosti a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
- b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět (24)

2.3 Regionální politika EU a strukturální fondy

Regionální politika Evropské unie, nazývaná též politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS), je odrazem principu solidarity uvnitř Evropské unie, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel celé Evropské unie.

Česká republika přistoupila spolu s dalšími kandidátskými zeměmi dne 1. května 2004 k Evropské unii. Tímto krokem jsme se zařadili do společenství vyspělých evropských zemí, které již měly možnost pocítit výhody i nedostatky evropské integrace.

Odstranění nebo alespoň snížení ekonomických rozdílů je úkolem **politiky hospodářské a sociální soudržnosti** a nástrojem k dosažení tohoto cíle jsou zejména strukturální fondy EU. Smyslem těchto politik je podporovat harmonický a vyvážený rozvoj regionů, snižování nezaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů, snižování regionálních odlišností, ochrana životního prostředí a zabezpečení rovných příležitostí pro muže i ženy.

Základním nástrojem strukturální a regionální politiky Evropské unie jsou strukturální fondy a fond soudržnosti EU, jejichž význam je nezastupitelný. (5)

2.3.1 Finanční nástroje pro realizaci

Pro financování pomoci ze strukturálních fondů EU v období let 2007—2013 platí princip monofondovosti. To znamená, že podpora poskytovaná v rámci jednoho operačního programu bude financována pouze z jednoho fondu. Princip "jeden fond pro jeden program."

Účast hospodářských subjektů v programech podporovaných ze strukturálních fondů EU musí být v souladu s pravidly státní pomoci EU. Rovněž musí být respektovány a dodržovány horizontální politiky EU, ke kterým patří zajištění udržitelného rozvoje, resp. dodržování podmínek ochrany životního prostředí, podpora rovných příležitostí, podpora informační společnosti a vyvážený rozvoj regionů.

Základními finančními nástroji pro realizaci regionální politiky jsou společný rozpočet EU a strukturální fondy. (6)

Rozpočet EU

Slouží k financování společných aktivit, které byly na úroveň EU přeneseny prostřednictvím primární legislativy. Společný rozpočet se liší od národních rozpočtů jednotlivých států. Především se jedná o tyto rozdíly: Velikost podílu rozpočtu EU na NHP EU nesmí přesáhnout v letech 2000 – 2006 hranici 1,27 %, rozpočet musí být konstruován vždy jako vyrovnaný, není možné, aby byl deficitní, výdaje rozpočtu směřují především na společnou zemědělskou politiku a strukturální operace, má přesně vymezené a limitované zdroje příjmů.

Strukturální fondy

Nejvýznamnějším nástrojem podpory je pomoc ze Strukturálních fondů EU, jejichž prostřednictvím se poskytuje podpora pro řešení strukturálních hospodářských a sociálních problémů. Snižují se tak rozdíly mezi regiony a sociálními skupinami. Pracuje na finanční solidaritě – členské státy přispívají danou finanční částkou do společného rozpočtu Společenství, aby napomohly méně prosperujícím regionům a sociálním skupinám. Česká republika se řadí mezi chudší státy Evropské unie a v **období 2007-2013** může ke zlepšení životní úrovně svých obyvatel čerpat z fondů EU přibližně **26,7 miliard €**, což je zhruba **752,7 miliard Kč**. Pro srovnání: výše rozpočtu ČR pro rok 2007 je 1 040,8 miliard Kč. Podpora z fondů EU, kterou může Česká republika v období 2007-2013 čerpat, tak odpovídá 74 % státního rozpočtu ČR roku 2007. (6)

2.3.2 Cíle regionální politiky v období 2007 - 2013

Regiony v zemích Evropské unie jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy (tzv. cíle), v jejichž rámci jsou určena pravidla pro čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů

V období 2007-2013 sleduje regionální politika **tři cíle**, k jejichž dosažení má v evropském střednědobém rozpočtovém rámci vyčleněno **308 041 000 000 € (přibližně 8 686,8 mld. Kč)**.

- **Cíl Konvergence:** (podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech) podpora hospodářského a sociálního rozvoje **regionů** na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Dále jsou k čerpání z tohoto cíle způsobilé **státy**, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele je nižší než 90 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z ERDF, ESF a FS a v **České republice** pod něj spadají **všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy**.
- **Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:** podpora regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v **České republice** pod něj spadá **Hl. m. Praha**.
- **Cíl Evropská územní spolupráce:** podpora přeshraniční spolupráce regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v **České republice** pod něj spadají **všechny regiony**. (6)

Porovnání cílů regionální politiky prvního a druhého období uvádím v příloze č. 5.

2.3.3 Fondy EU

Politika hospodářské a sociální soudržnosti je naplňována prostřednictvím strukturálních fondů a Fondu soudržnosti.

Strukturální fondy (SF)

Jsou určeny pro chudší nebo jinak znevýhodněné **regiony** (např. venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovy, hornaté oblasti, řídce osídlené oblasti a pohraniční regiony). Existují dva strukturální fondy:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF):** podporovány jsou **investiční** (infrastrukturní) **projekty**, jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, výstavby poldrů a úpravy koryt řek, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů využitelných pro cestovní ruch, rekonstrukce kulturních památek, apod.
- **Evropský sociální fond (ESF):** podporovány jsou **neinvestiční** (neinfrastrukturní) **projekty**, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, apod. (5)

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze dvou strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která byla přijata roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. Tato strategie je založená na čtyřech základních pilířích:

- **zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce
- **rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa

- **podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst
- **posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování

V rámci uvedených programů (viz.níže v textu) byly určeny **prioritní osy**, do kterých se bude investovat, a **oblasti podpory**, kterými budou prioritní osy naplňovány. Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF:

- **rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce** za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovuzачlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době
- **podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce** se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením
- podpora a zlepšování **školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání**
- podpora **kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce**, rozvoje **podnikání** a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
- konkrétní opatření na **zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce**, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví. (5)

Fond soudržnosti (FS)

Byl zřízen v roce 1993 k poskytování pomoci na národní úrovni vybraným zemím (např. Řecku, Portugalsku, Španělsku a Irsku), aby se připravily na vstup do hospodářské a měnové unie. Na rozdíl od strukturálních fondů je určený na podporu **rozvoje chudších států**, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány

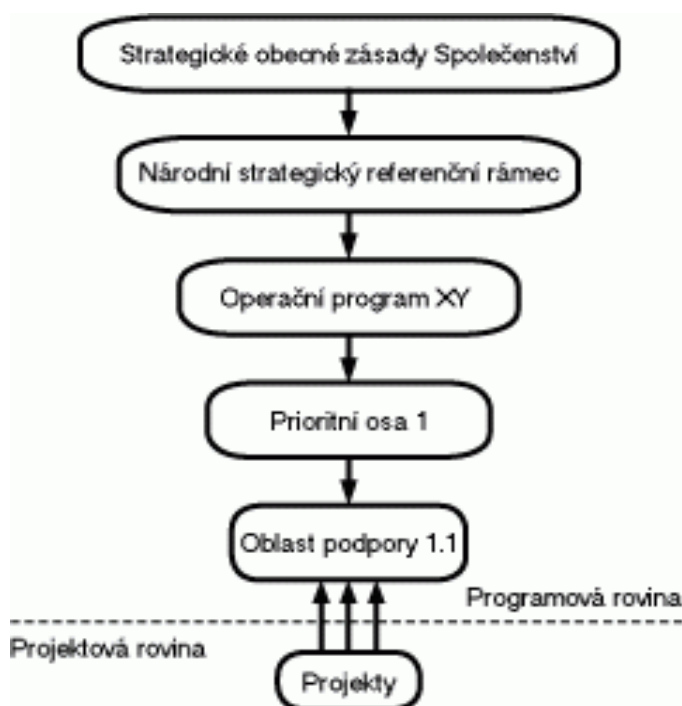
investiční (infrastrukturní) projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice a silnice I. třídy, železnice, vodní doprava, řízení silniční, železniční, říční, námořní a letecké dopravy) a ochranu životního prostředí.

Pomoc z tohoto fondu je v praxi jen doplňující, vzhledem k pomoci, kterou regionům poskytují strukturální fondy. Z hlediska objemu finančních prostředků z EU tvoří cca 1/3 z celé pomoci. Pozornost se věnuje tomu, aby se vyloučilo financování projektu z Fondu soudržnosti a Strukturálních fondů současně. (5)

2.3.4 Operační programy ESF pro období 2007-2013

V soustavě programových dokumentů jsou pro žadatele a realizátory projektů nejdůležitějšími dokumenty právě **operační programy (OP)**, které jsou **tematicky a regionálně vymezené** a **specifikují cíle**, kterých chtějí pomocí realizovaných projektů dosáhnout.

Jak jsou operační programy zařazeny do soustavy strategických dokumentů a jak do nich zapadají projekty?



Obr. č. 4: Zařazení operačních programů do soustavy strategických dokumentů

V období 2007-2013 bude v České republice využíváno **26 operačních programů**, které jsou rozděleny mezi **tři cíle** politiky HSS:

Pro cíl **konvergence** je připraveno **osm tematických (sektorových)** operačních programů (21,23 mld. €, cca 598,62 mld. Kč) a **sedm regionálních** operačních programů (ROP) na úrovni regionů soudržnosti NUTS II (4,66 mld. €, cca 131,38 mld. Kč).

Pro druhý cíl HSS **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost** jsou připraveny **dva regionální** operační programy. V České republice pod něj spadá hlavní město **Praha**. Na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připadá v České republice 0,42 mld. € (cca 11,73 mld. Kč).

Třetím cílem HSS je **Evropská územní spolupráce**, nebo-li podpora přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V České republice pod něj spadají **všechny regiony** a podporu lze čerpat z **devíti operačních programů**. Na cíl Evropská územní spolupráce připadá v České republice 0,39 mld. €

Řízení všech těchto programů je rozděleno podle kompetencí jednotlivých subjektů. Například Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost bude řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, která má bohaté zkušenosti s řízením programů již z prvního programovacího období. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost bude řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy atd. OP, které jsou výhradně určeny pro území hl.m. Prahy, jsou v působnosti Magistrátu hlavního města. (6)

2.3.5 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Pro účely diplomové práce se budu dále zabývat pouze operačním programem **Lidské zdroje a zaměstnanost**. Tento operační program je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

OP LZZ spadá mezi **vícecílové tematické operační programy**. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,84 mld. €** (cca 52,03 mld. Kč), což činí přibližně **6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku**. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

Obsahuje **6 prioritních os** rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.

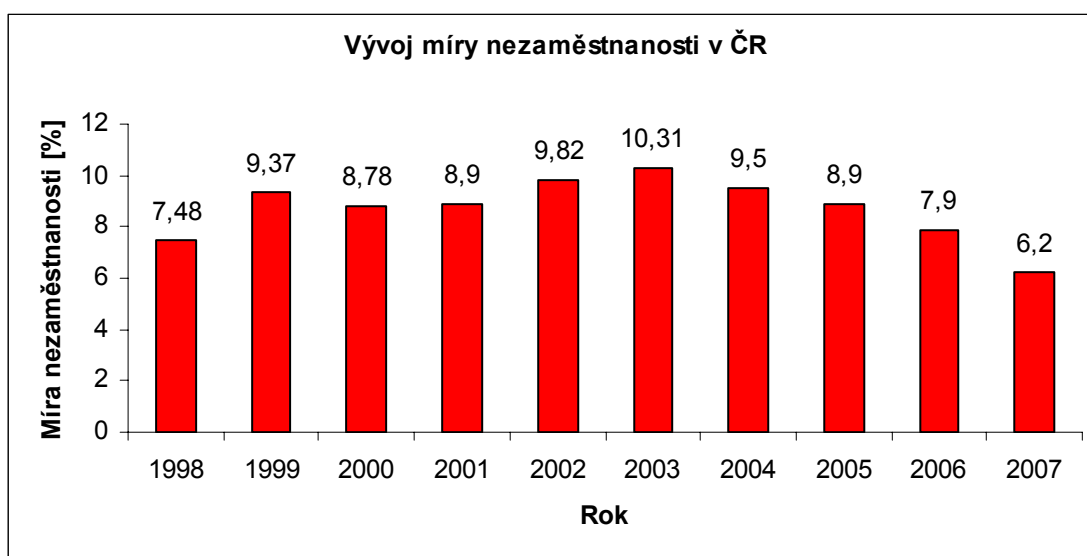
Globální cíl, specifické cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ uvádím v příloze č. 6

O podporu mohou žádat především poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další. Řídícím orgánem OP LZZ je **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (6)**

3 Analýza trhu práce

3.1 Nezaměstnanost v České republice

Až do počátku roku 1997 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod přijatelnou hranicí 5 %. Od té doby nastal neustálý růstový trend, který vyvrcholil v roce 2003 v dosud historicky nejvyšší nezaměstnanosti v České republice, která dosáhla 10,31 %. Prohlubující se problémy v regionech s probíhajícím útlumem v hlavních výrobních odvětvích a s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání způsobily tento procentní skok během několika málo let. Navíc s příchodem nového tisíciletí docházelo ke zvýšení počtu bankrotujících firem a ekonomických subjektů s platební neschopností. Úřady práce v té době evidovaly neustále více dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, čímž nastaly problémy se zprostředkováním práce pro uchazeče spadající do handicapovaných skupin. (1)



Obr. č. 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR

V posledních letech se však tento růstový trend pomalu zastavil a v současné době má spíše **klesající tendenci**. Důvodem tohoto příznivějšího vývoje je rostoucí ekonomika ČR, ale také aktivní politika zaměstnanosti, jejíž nástroje úřady práce v hojné míře uplatňují.

V současné době míra registrované nezaměstnanosti činila k 31. 12. 2007 **6,2 %** (pro srovnání: listopad 2007 – 5,8 %, prosinec 2006 – 7,9 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha – východ (1,5 %), Praha – západ (1,6 %), Praha – střed (2,2 %) a Mladá Boleslav (2,3 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 34 okresů, přičemž nejvyšší byla v okresech Most (15,5 %), Karviná (13,6 %), Jeseník (11,9 %), Teplice (11,8 %) a Znojmo (11,5 %). (1)

3.2 Analýza nezaměstnanosti v okrese Přerov

3.2.1 Charakteristika okresu

Okresní město Přerov leží v centrální části Moravy, v oblasti soutoku řek Moravy a Bečvy a je spojnici čtyř největších moravských center: Brna s Ostravou a Olomouce se Zlínem. Od roku 2001 náleží do nově zřízeného Olomouckého kraje. Rozprostírá se v jeho jihovýchodní části a s rozlohou 844,76 km² zabírá 18% z celkové plochy kraje. Z toho 70,92 % tvoří zemědělské pozemky, z nichž 82,77% tvoří orná půda (58,7% rozlohy okresu) a 29,08% ostatní pozemky, z toho 54,99 % lesy (15,99 % rozlohy okresu). Skládá se z 13 místních částí na rozloze 58,27 km². V rámci Olomouckého kraje sousedí s okresy Prostějov a Olomouc, dále hraničí s okresem Nový Jičín Moravskoslezského kraje a okresy Vsetín a Kroměříž Zlínského kraje.

Podobně jako ostatní města v České republice řeší také Přerov důsledky zásadních ekonomických změn po roce 1989, které se promítají do všech oblastí života města. I zde přinesla transformace ekonomiky změny ve struktuře hospodářství. Především restrukturalizace odvětví, která měla nejvyšší podíl na zaměstnanosti, zejména ve strojírenství. Příznivým trendem je dynamický rozvoj malých a středních podniků a rovněž zkvalitnění v oblasti služeb.

Mikroregion města Přerov je možné charakterizovat jako průmyslovou oblast s podílem zemědělství v předměstských částech Přerova a venkovských sídlech. Přičemž podnikatelské aktivity přerovských firem jsou především orientované na export svých produktů. Vzhledem k vysoké kvalitě půdy se přerovský region řadí mezi nejvýznamnější zemědělské oblasti v České republice.

K nejvýznamnějším podnikům z hlediska zaměstnanosti ve městě patří Precheza a.s. (chemický průmysl), Meopta Přerov, a.s. (optika), Pivovar Zubr a.s., PSP Engineering a.s., Montáže Přerov a.s. (strojírenství), KAZETO spol. s r.o. (kožedělný), STMEM (Středomoravská elektromontážní), a.s. Přerovská stavební společnost, spol. s r.o., Severomoravská energetika a.s., Severomoravská plynárenská a.s. (13)

3.2.2 Demografický vývoj

Okres Přerov měl na konci roku 2007 celkem 135 049 obyvatel. Z celkového počtu bylo 69 062 žen (tj. 51,1 %). Počtem a hustotou obyvatel se řadí na konec první čtvrtiny nejlidnatějších okresů ČR. I přes silný vliv populační vlny na začátku 70. let minulého století, posunem hranice odchodu do důchodu a zastavením poklesu celkového počtu obyvatel okresu, se dosud neprojevovalo výraznější snížení obyvatelstva produktivního věku. Z celkového počtu obyvatelstva okresu je v produktivním věku 88 186 obyvatel (tj. 65,1%), z toho 43 761 žen.

V dlouhodobějším horizontu lze však předpokládat pokles, a to na 133 000 obyvatel a 85 500 osob produktivního věku v roce 2015 (s přihlédnutím k prodloužení doby odchodu do důchodu, nárůstu počtu občanů ze zahraničí, migrace v rámci EU). Stav pracovní síly zjištěný k 31.12.2007 dle nové metodiky ILO je nižší než počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, činil tak 67 175 osob, z toho žen 28 160 (tj. 41,9%). (13)

3.2.3 Hospodářská situace a zaměstnanost

Ve struktuře zaměstnanosti podle jednotlivých odvětví národního hospodářství se zvýšilo zastoupení průmyslu, zejména v důsledku investice firmy Philips (2001) a Olympus (2004). V průmyslu pracuje 45,5% z celkového počtu zaměstnaných osob. Průmyslová výroba a administrativa je koncentrována do okresního města a několika dalších center (Hranice, Lipník n/B). Severní část Hranicka - Potštátsko je však téměř bez průmyslu.

Odvětví národního hospodářství	1995	2000	2005
- průmysl celkem	32,5	40,0	45,5
- zemědělství, lesnictví, rybolov	8,2	6,6	6,5
- doprava, sklad, pošty, telekomunikace	10,1	11,5	10,4
- školství	7,1	9,3	8,7
- stavebnictví	8,5	6,1	4,7
- zdravotnictví, veter. a sociální činnost	5,3	6,9	6,9
- obchod (velko- i maloobchod), opravy mot. vozidel	13,2	7,7	6,5
- veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	3,2	4,9	4,8
- peněžnictví a pojišťovnictví	1,2	1,1	0,9
- nemovitosti, výzkum, vývoj, služby pro podniky	6,4	2,9	2,9
- ostatní veřejné, soc. a osobní služby	1,9	2,0	2,0
- pohostinství a ubytování	2,6	1,0	1,0
Celkem	100	100	100

Tab. č. 2 Podíl zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích NH

Z přehledu vyplývá, že v posledním sledovaném roce oproti nárůstu pracovních příležitostí v průmyslu došlo naopak k výraznějšímu poklesu ve stavebnictví, obchodu a dopravě (likvidace menších stavebních a obchodních firem, restrukturalizace Českých drah, tzn. snížení počtu zaměstnanců a přesun některých pracovišť do jiných okresů). (13)

3.2.4 Vývoj registrované nezaměstnanosti

Nezaměstnanost okresu Přerov je poměrně vážným problémem. V porovnání s registrovanou mírou nezaměstnanosti v ostatních okresech ČR se okres Přerov pohybuje v průměru okolo patnáctého místa, z okresů v Olomouckém kraji je třetí. Až do roku 2001 se míra nezaměstnanosti pohybovala na úrovni 14 - 15%. V roce 2001 došlo k výraznějšímu snížení regionální nezaměstnanosti (zhruba o 1%) v důsledku vysoké investice společnosti Philips.

Míra nezaměstnanosti podle metodiky ILO činila na konci roku 2007 **8,3 %** (rok 2006: 10,6%). V průběhu celého roku s výjimkou července vykazovala nezaměstnanost sestupnou tendenci až do prosince, a to s vyšší strmostí a nižšími hodnotami než ve stejném období loňského roku. (22)

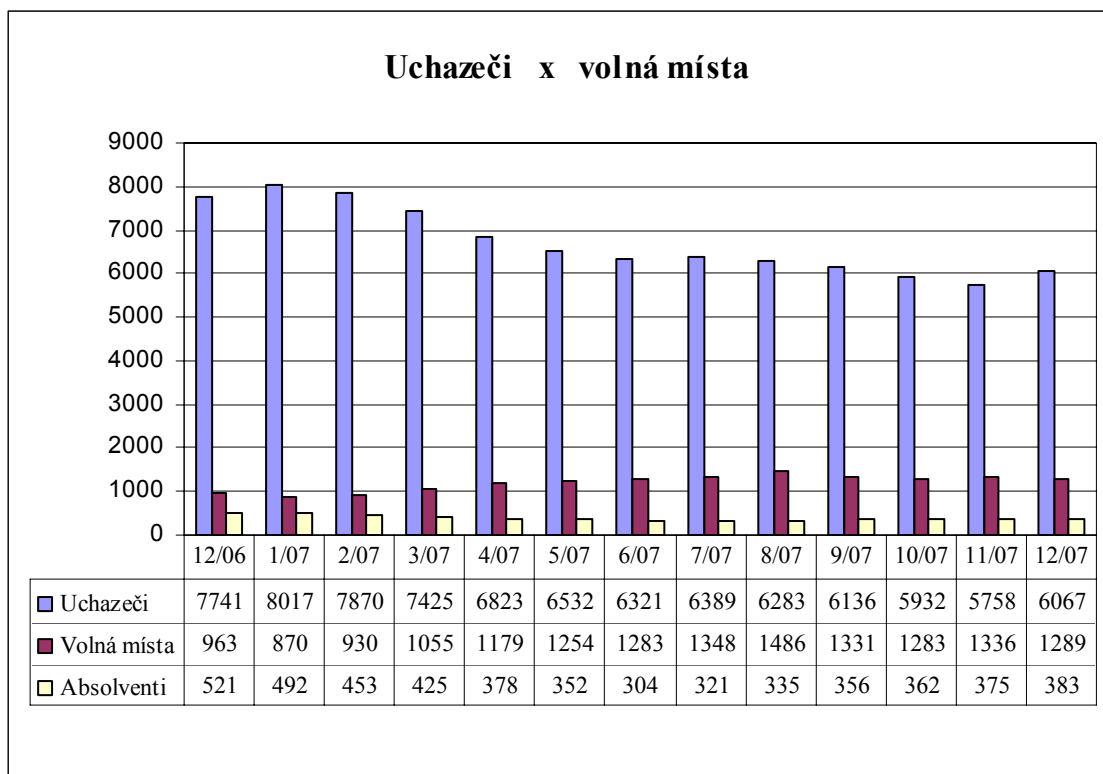
Měsíc	Míra nezam. dle nové metodiky ILO	Počet uchazečů						Osoby pobírající příspěvek (OPP)	Volná pracovní místa (VPM)
		Celkem	z toho absolventů	dosažitelní celkem	Nově hlášení	Vyřazení			
						celkem	umístění ÚP		
12/06	10,6	7741	521	7361	879	462	63	1802	963
1/07	10,9	8017	492	7606	1043	764	81	2164	870
2/07	10,7	7870	453	7445	555	698	63	2112	930
3/07	10	7425	425	7005	567	1011	93	1884	1055
4/07	9,3	6823	378	6478	547	1140	197	1636	1179
5/07	8,9	6532	352	6223	563	852	130	1567	1254
6/07	8,6	6321	304	6044	512	719	72	1518	1283
7/07	8,9	6389	321	6218	676	605	73	1532	1348
8/07	8,8	6283	335	6115	595	694	89	1478	1486
9/07	8,5	6136	356	5910	742	889	97	1346	1331
10/07	8,1	5932	362	5554	669	873	86	1321	1283
11/07	7,8	5758	375	5369	616	792	93	1358	1336
12/07	8,3	6067	383	5734	728	420	39	1613	1289

Tab. č. 3 Struktura nezaměstnaných v okrese Přerov

V roce 2007 nastal obrat příznivého trendu obdobně jako loni. I přes zvýšení míry nezaměstnanosti oproti listopadu je výrazně nižší než před rokem. S tím koresponduje i vývoj absolutních meziročních hodnot – oproti 31.12.2006 došlo ke snížení počtu uchazečů o 1674, obdobně i u dosažitelných uch. – o 1627. (13)

3.2.5 Volná pracovní místa

Základním problémem nezaměstnanosti v regionu je trvalý nedostatek volných pracovních míst. Na jedno volné místo se v průměru hlásí 20 – 30 uchazečů, což má za následek nedostatečné uspokojení poptávky po těchto místech. V regionu převažuje nabídka pracovních sil zejména s nízkou kvalifikací popř. s nedostatečnou praxí či odbornými znalostmi, které zaměstnavatelé vyžadují v rámci využívání nových technologií. V důsledku toho nedochází k uspokojení poptávky po kvalifikované pracovní síle ze strany zaměstnavatelů. (22)



Obr. č. 6 Počet uchazečů x volná místa

K 31.12.2007 bylo hlášeno celkem **1289 volných pracovních míst (VM)**, což je o 326 více než loni. Přes sníženou poptávku se nezměnila struktura, ani relativní zastoupení v jednotlivých profesních skupinách.. Největší podíl tvoří VM stejně jako v předchozích letech pro dělnické profese - 72,6 % (pokles o 2,9 p.b.). Nadále přetrvává nedostatek volných míst pro OZP, jejich počet v průměru jen mírně přesáhl 20, stav oproti konci loňského roku poklesl téměř na polovinu.

V oblasti struktury nabídky volných pracovních míst dle dosaženého vzdělání se situace oproti loňskému roku výrazně nezměnila. Nejvíce nabízených míst je nabízeno pro absolventy středních odborných škol (převážně maturitní obory). Největší poptávka na trhu práce je po profesích svářeč, elektrotechnik, mechanik strojů a optik. Problémem však je, že počet uchazečů na tato místa je ve srovnání s ostatními zcela neadekvátní. (13)

	31.12.2006		31.12.2007		index 07/06 v %	
	VPM	uch.	VPM	uch.	VPM	uch.
bez vzdělání	0	7	0	9	0	128,6
zákl. vzdělání	116	2307	327	1788	281,9	77,5
vyučen	700	3384	769	2540	109,9	75,1
SŠ (bez mat.)	4	76	1	61	25	80,3
vyučen s mat.	15	320	22	264	146,7	82,5
ÚSO + ÚSV	114	1421	133	1167	116,7	82,1
VŠ	14	226	37	238	264,3	105,3
Celkem	963	7741	1289	6067	133,9	78,4

Tab. č. 4 Volná pracovní místa dle dosaženého vzdělání

3.2.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Ve všech věkových kategoriích do 30 let byl zaznamenán podstatný pokles (o 687 celkem), nejvíce v kategorii 20-24 let. V ostatních kategoriích byl rovněž registrován pokles, počet uch. vzrostl pouze ve věkovém rozpětí nad 60 let (o 18).

	31.12.2006		31.12.2007		Délka evidence (měsíce)	index počtu 07/06 (%)
	abs.	%	abs.	%		
do 19 let	364	4,7	283	4,7	6,4	77,7
20-24 let	923	11,9	576	9,5	9,9	62,4
25-29 let	878	11,3	619	10,2	14,9	70,5
30-34 let	987	12,8	777	12,8	22,6	78,7
35-39 let	836	10,8	649	10,7	27,6	77,6
40-44 let	837	10,8	667	11	32,8	79,7
45-49 let	895	11,6	690	11,4	39,9	77,1
50-54 let	1095	14,1	913	15	37	83,4
55-59 let	814	10,5	763	12,6	35,3	93,7
nad 60 let	112	1,4	130	2,1	33,5	116,1
celkem	7 741	100	6 067	100	27,5	78,4

Tab. č. 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Uchazeči mladší 25 let představují 17,5% všech evidovaných, od roku 1999 vykazuje jejich podíl trvalý sestupný trend (rok 2004: 20,2%). (13)

V další části analýzy diplomové práce se budu věnovat především rizikové skupině uchazečů o zaměstnání – **absolventům**.

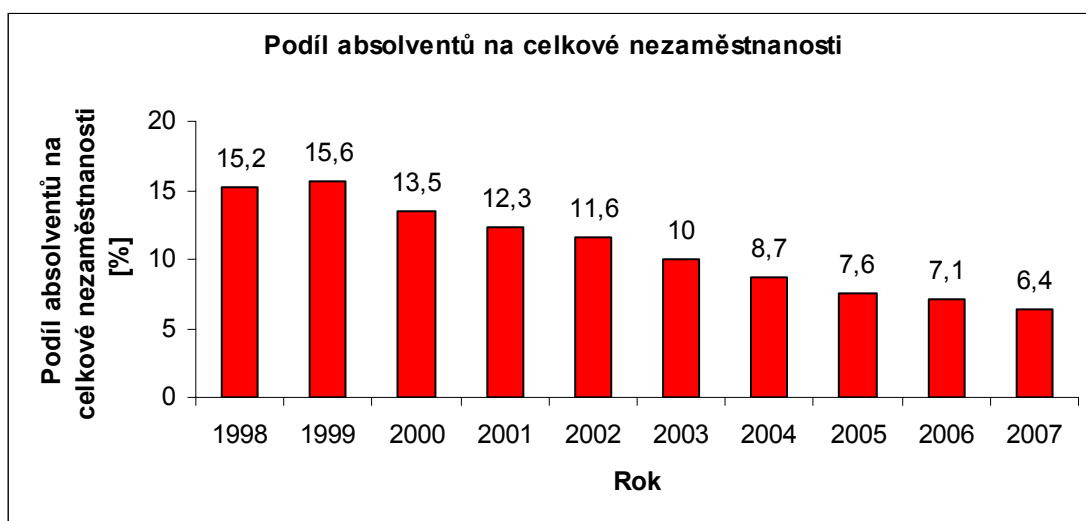
3.3 Analýza nezaměstnanosti absolventů

3.3.1 Nezaměstnanost absolventů v ČR

Ke konci roku 2007 registrovaly úřady práce dohromady **22 680 absolventů** škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, kteří se tak na celkové nezaměstnanosti podílejí **6,4 %** (prosinec 2005: 40 495 absolventů – 7,6%, prosinec 2006: 31 955 absolventů – 7,1%). Důvodem tohoto pozitivního vývoje je především změna zákona o zaměstnanosti, ale také zájem zaměstnavatelů o mladé zaměstnance, kteří umí pracovat s informačními technologiemi a znají cizí jazyky. Počet absolventů se meziročně snížil o 9 275 uchazečů.

Průměrný podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti má od roku 1999 **klesající tendenci**, je to však důsledek organizačních opatření, nikoli zlepšení situace absolventů. Počet nezaměstnaných absolventů se snižuje od roku 1999 v souvislosti se zavedením povinné devítileté školní docházky. V roce 2002 se absolventi podíleli na celkové nezaměstnanosti v průměru 11,6 %, v roce 2003 a 2004 - 10,0 % resp. 8,7%, v roce 2005 – 7,6 % a v roce 2006 7,1%. V roce 2007 jsou ve srovnání s předchozími roky hodnoty tohoto ukazatele zatím nejnižší.

Jedním z důvodů je také zvyšující se podíl jiných ohrožených skupin na celkové nezaměstnanosti v zemi, vyšší počet absolventů pokračujících ve vzdělávání, pokles jejich počtu v důsledku postupného poklesu populační křivky i přechod úřadů práce na novější definici absolventa - uchazeče o zaměstnání. (1)

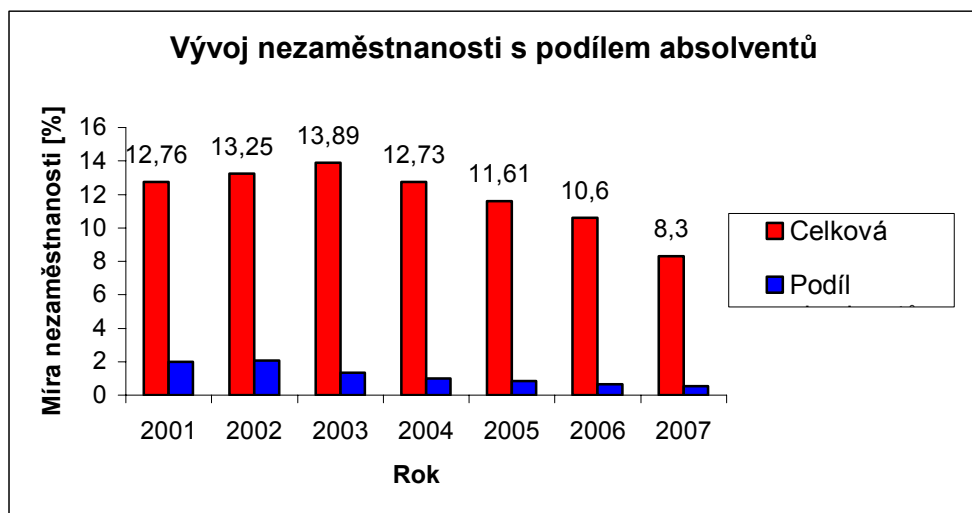


Obr. č. 7 Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti

3.3.2 Nezaměstnanost absolventů okresu Přerov

Počet absolventů a mladistvých k 31.12.2007 činil **383**, tj. **6,3%** z celkového počtu evidovaných uchazečů. Ve srovnání s koncem loňského roku došlo k dalšímu výraznému poklesu počtu a mírnému poklesu podílu (o 138 uch., resp. 0,9 p.b.). Je to částečně ovlivněno omezením podpory v nezaměstnanosti dle nového zákona o zaměstnanosti a přesunem absolventů do jiných kategorií po dvou letech od ukončení přípravy na povolání.

I v rámci okresu má průměrný podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti od roku 1999 klesající tendenci. V lednu roku 2002 se absolventi podíleli na celkové nezaměstnanosti v průměru 15,55 %, v roce 2003 a 2004 - 15,6 % resp. 9,52%, v roce 2005 – 7,85 %, v roce 2006 7,2% a v roce 2007 6,3%. Na počátku roku 2008 jsou ve srovnání s předchozími roky hodnoty tohoto ukazatele zatím nejnižší.



Obr. č. 8 Vývoj celkové míry nezaměstnanosti s podílem absolventů v okrese Přerov

Struktura z hlediska vzdělání se oproti minulému roku zásadněji nezměnila, největší podíl představují uchazeči vyučení (27,9%), dále pak mladiství po skončení povinné školní docházky (21,7%). Zatímco v prvním případě došlo meziročně vůbec k nejvyššímu absolutnímu i relativnímu poklesu (o 80, resp. 42,8%), ve druhém stav zůstal na srovnatelných hodnotách.

Celkovému vývoji odpovídá i snížení dlouhodobé nezaměstnanosti téměř na polovinu, evidováno je 67 absolventů a mladistvých (loni 122), tomu odpovídá i zkrácení průměrné délky nezaměstnanosti - na 5,2 měsíce (r. 2006: 6,1 měs.).

V roce 2007 se nově zaevidovalo 645 letošních absolventů a 33 mladistvých přímo po skončení povinné školní docházky (loni: 776, resp. 67). (13)

věk uchazeče	abs.	index (%) 2007/2006	délka evidence	abs.	index (%) 2007/2006	vzdělání uchazeče	abs.	index (%) 2007/2006
do 19 let	196	82,4	do 3 měsíců	140	92,1	bez vzdělání	0	-
20-24 let	155	60,8	3-6 měsíců	176	71,3	základní vzdělání	83	98,8
25-29 let	32	114,3	6-9 měsíců	16	55,2	vyučen	107	57,2
			9-12 měsíců	16	59,3	SŠ bez mat.	0	0
			nad 12 měsíců	35	53	ÚSO (SOU s mat.)	48	78,7
						ÚSV	9	64,3
						ÚSO (SOŠ s mat.)	74	73,3
			dlouh. nezam.	67	54,9	vyšší	16	59,3
			celkem	383	73,5	vysokoškolské	46	107
celkem	383	73,5	Průměrná délka evidence (v měs.)	5,2	85,2	celkem	383	73,5

Tab. č. 5 Věková struktura, délka evidence a dosažené vzdělání uchazečů – absolventů

3.4 Politika zaměstnanosti ČR

3.4.1 Zaměření politiky zaměstnanosti ČR v roce 2007

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpríznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora je poskytována projektům, které předpokládají vytvořit zejména v ohrožených regionech významný počet nových pracovních míst, a podpořit další rozvoj drobného a středního podnikání.

Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce byly „Programy realizace APZ na rok 2007“, zpracovávány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech v souladu s cíli APZ zadanými Správou služeb zaměstnanosti pro příslušný rok.

Aktivní politika zaměstnanosti se v roce 2007 zaměřovala v závislosti na stanoveném objemu finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu a v návaznosti na situaci na trhu práce na:

- skupiny nezaměstnaných:

- minimálně 25 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- minimálně 20 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny starší 50 let věku,
- minimálně 30 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných

- nástroje APZ:

Z celkového rozpočtu na realizaci APZ pro rok 2007 vynaložily ÚP:

- 20 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- 35 % na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst,
- 25 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP,
- 10 % na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen,
- 10% ostatní,

- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu,

- v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce,

- využití prostředků Evropského sociálního fondu

- řešení konkrétní problematiky v oblasti zaměstnanosti v regionech a na konkrétní skupiny osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím vytváření regionálních cílených programů k řešení zaměstnanosti obecního, okresního a krajského charakteru

Výše uvedená zaměření byla stanovena v návaznosti na konkrétní naplňování cílů evropské strategie zaměstnanosti. Úřady práce při realizaci APZ vycházely zejména ze specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a z objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu. (1)

3.4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje na podpory v nezaměstnanosti v roce 2007 dosáhly **7 479 619 tisíc Kč** a byly nižší oproti roku 2006 v absolutním vyjádření o **256 735 tisíc Kč, tj. o 3,0 %**

Nezaměstnanost meziročně poklesla, pomalejší pokles výdajů na podporu v nezaměstnanosti způsobily tyto skutečnosti:

- vyšší průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti (v roce 2006 činila průměrná měsíční podpora 4 385 Kč, v roce 2007 vzrostla na 4 805 Kč),
- vyšší podíl uchazečů s podporou v nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v roce 2007 se proti roku 2006 zvýšil z 29,0 % na 29,9 %).

Výše podpory v nezaměstnanosti jako i podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti byly ovlivněny:

- růstem mezd obecně,
- zvýšením maximální výše podpory - v důsledku novely zákona o zaměstnanosti zákonem č. 112/2006Sb., se od 1. 1. 2007 stanoví maximální výše podpory v nezaměstnanosti jako 0,58 násobek průměrné mzdy,
- pomalejším poklesem počtu starších osob v evidenci úřadů práce proti celkovému poklesu registrované nezaměstnanosti (u osob starších 50 let se předpokládají vyšší rozhodné příjmy a náleží jim delší podpůrná doba),
- rostoucím podílem účastníků rekvalifikačních kurzů - s nárokem na podporu v rekvalifikaci.

Na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) bylo na MPSV a úřadech práce v roce 2007 ze státního rozpočtu vynaloženo **4 442 282 tisíc Kč**. Ve srovnání s předchozím rokem **klesly výdaje** na APZ ze státního rozpočtu **o 285 177 tisíc Kč**, tj. o 7,0 %. Pokračuje trend změny struktury výdajů na APZ způsobený rostoucím zapojením prostředků z ESF a klesá podíl výdajů na nástroje APZ realizované úřady práce. (1)

	Počty vytvořených míst		Počty podpořených osob		Čerpání fin. prostředků (v tis.)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
VPP	28 035	21 285	25 582	19 218	568 650	532 585
SÚPM	40 198	32 625	39 652	31 292	913 513	928 282
ChPD, ChPM - vytvoř. a provoz	9 210	9 281	15 681	15 761	350 611	255 185
Překlenovací příspěvek			758	599	7 258	6 284
Příspěvek na zapracování			95	89	1 465	1 215
Příspěvek na dopravu			3 105	3 250	4 584	5 218
Rekvalifikace			13 851	9 981	338 264	265 251
Cílené programy dle §120 ZoZ	1 251	2 920	1 201	2 565	60 282	202 218
Investiční pobídky					1 092 051	618 292
Programy ESF			19 909	78 350	798 258	1 598 651
Ostatní					22 169	29 101
Celkem					4 157 105	4 442 282

Tab. č. 6: Struktura použitých nástrojů APZ v roce 2006 a 2007

3.4.3 Financování společensky účelných pracovních míst

Společensky účelnými pracovními místy jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. K SÚPM patří též pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tato pracovní místa mají umožnit trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

V průběhu roku 2007 úřady práce přispěly na zřízení nebo vyhrazení **32 625 pracovních míst** a **na tato místa umístily 31 292 uchazečů**. Vzhledem k charakteru tohoto nástroje APZ pokračovala finanční podpora a zároveň umísťování uchazečů i na místa zřízená v uplynulém období

Podpora SÚPM představovala po projektech v rámci ESF nejvyšší podíl prostředků vyčerpaných úřady práce na APZ. Na tento nástroj bylo vyčerpáno celkem **928 282 tisíc Kč, tj. 20,9 % z prostředků úřadů práce na APZ**. Vzhledem k charakteru příspěvku a možnosti jeho pružného poskytnutí lze tento nástroj považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější pro přímé začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.

Z regionálního pohledu byl nejvyšší podíl vyčerpaných finančních prostředků v rámci tohoto nástroje v **Moravskoslezském kraji** (19,7 % z objemu prostředků vyčerpaných úřady práce ze SR na tento nástroj APZ), v Ústeckém (14,3 %), a dále v Jihomoravském a Olomouckém kraji. (1)

3.5 Politika zaměstnanosti v okrese Přerov

3.5.1 Nástroje APZ uplatňované při řešení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých.

Společensky účelná pracovní místa

V roce 2007 bylo uzavřeno 201 dohod na vytvoření **232** pracovních míst. Oproti roku 2006 došlo ke snížení vytvořených pracovních míst (o 198), při nižším počtu dohod (o 180). Z toho na úhradu mzdových nákladů bylo uzavřeno 161 dohod na zřízení 40 míst. Finanční prostředky byly vynakládány především na podporu malého podnikání. Z hlediska odvětvové struktury je zřizování nových pracovních míst různorodé, nejvíce pracovních míst bylo zřízeno ve službách a průmyslu.

Dle stupně vzdělání			Dle věkových kategorií			Dle délky evidence na ÚP		
	abs.	%		abs.	%		abs.	%
bez vzdělání	-	-	do 25 let	129	55,6	Do 3 měsíců	79	34,1
zákl. vzdělání	12	5,2	nad 50 let	36	15,5	3-6 měsíců	58	25
SŠ bez maturity	85	36,6	ostatní	67	28,9	6-9 měsíců	37	15,9
SŠ s maturitou	111	47,8				9-12 měsíců	11	4,7
VŠ	24	10,4				12-24 měsíců	23	9,9
						nad 24 měsíců	24	10,4
celkem	232	100		232	100		232	100

Tab. č. 7 Počet vytvořených míst v rámci SÚPM

Financování SÚPM

V roce 2007 bylo vyplaceno celkem **15 064 609,- Kč** na SÚPM vytvořená zaměstnavatelem, převážně formou příspěvku na mzdové náklady (88,4 %). Průměrná výše účelového příspěvku na 1 pracovní místo činí **33 491,- Kč**. Příspěvek na mzdové náklady byl vyplácen v průměrné výši **6 690,- Kč** měsíčně na 1 pracovní místo.

Pro poskytnutí finančního příspěvku na vytvoření pracovního místa, vč. jeho výše, je nadále rozhodující doba evidence přijímaných uchazečů a charakteristika z hlediska věku, zdravotního stavu apod.

Zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých

Od 1.10.2004 byl tento nástroj APZ na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, **zařazen pod SÚPM**. V souladu se zákonným opatřením na podporu zaměstnanosti absolventů škol a mladistvých bylo v loňském roce uzavřeno 108 dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů a získání kvalifikace mladistvých.

Podle délky nezaměstnanosti převažující část tvoří stejně jako v r. 2006 absolventi evidovaní méně než 6 měsíců – 82,5%. Vzhledem k poptávce na trhu práce nadále přetrvává obtížná umístitelnost uchazečů středních škol a učilišť se zaměřením na ekonomiku a podnikání, gastronomii, dále zemědělských a lesnických oborů, gymnázií, částečně i některých oborů se specializací v elektronice a telekomunikační technice. (13)

obor vzdělání	počet	podíl v %
VŠ		
ekonomika	16	8,4
strojní inženýrství	10	5,2
ÚSO (SOŠ), ÚSV		
stavebnictví	18	9,1
ekonomika	16	8,4
elektrotechnika	12	6,1
obchod	12	6,1
SOU		
kuchař, číšník	20	9,6
mechanik-opravář	10	5,2

Tab. č. 8 Počet a podíl uchazečů dle oboru

3.5.2 Plnění cílů APZ

V roce 2007 bylo zařazeno do programů APZ 1 099 (z toho rekvalifikace 462) uchazečů. Stanovený podíl u jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných byl splněn takto:

- mladí do 25 let – min 25 % plněno 24,1 %
- starší 50 let – min 20 % plněno 21,1 %
- dlouhodobě nezaměstnaní – min 30 % plněno 50,7 %

Z přehledu je zřejmé, že pomocí APZ se řešila především problematika dlouhodobě nezaměstnaných a jejich opětovné pracovní zařazení. (13)

3.5.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Podíl APZ z celkových nákladů na politiku zaměstnanosti v r. 2007 činil **27,6%**. V absolutních hodnotách výdaje na APZ ve srovnání s loňským rokem znatelně poklesly (o 19,1%). Rovněž podíl se snížil - o 2,9 p.b., což bylo ovlivněno především snížením limitu finančních prostředků pro rok 2007. (13)

	Aktivní politika zaměstnanosti v Kč	Pasivní politika zaměstnanosti v Kč	Podíl APZ na celkových nákladech v %
Celkem r. 2003	60 179 568	103 951 871	36,7
1. pololetí 2004	30 361 926	65 510 440	31,7
2. pololetí 2004	34 660 265	53 780 873	39,2
Celkem r. 2004	65 022 191	119 291 313	35,3
1. pololetí 2005	28 842 596	60 990 381	32,1
2. pololetí 2005	28 655 203	50 003 956	36,4
Celkem r. 2005	57 497 799	110 994 337	34,1
1. pololetí 2006	19 485 491	60 140 707	24,5
2. pololetí 2006	27 211 814	46 262 327	37
Celkem r. 2006	46 697 305	106 403 034	30,5
1. pololetí 2007	21 250 939	56 635 266	27,3
2. pololetí 2007	16 548 604	42 470 679	28
Celkem r. 2007	37 799 543	99 105 945	27,6

Tab. č. 9 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Nástroj APZ	částka	počet uchazečů	průměrné náklady na 1 uchazeče / období
SÚPM	15 064 609	232	
- účelová	1 747 495	28	33 491 / rok
- mzdy	13 317 114	204	6 690 / měsíc
VPP	6 981 935	137	42 700 / 7 měsíců
Rekvalifikace	12 352 769	608	17 423 / rok
Chráněné dílny	361 000	5	51 571 / rok
Překlenovací příspěvek	268 662	38	
Příspěvek na zapracování	603 351	79	
Příspěvek na zaměstnání osob ZP	1 838 271		
Jiné účelové příspěvky	328 946		
CELKEM	37 799 543	1 099	

Tab. č. 10 Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

3.6 Zhodnocení SÚPM v rámci APZ

Jak již bylo výše uvedeno, podpora SÚPM představovala po projektech v rámci ESF nejvyšší podíl prostředků vyčerpaných úřady práce na APZ. Na tento nástroj bylo v rámci APZ v ČR vyčerpano celkem **928 282 tisíc Kč, tj. 20,9 % z prostředků úřadů práce na APZ**. Vzhledem k charakteru příspěvku a možnosti jeho pružného poskytnutí lze tento nástroj považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější pro přímé začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.

Ovšem na druhé straně zde stále existují **nedostatky a bariéry** bránící lepšímu použití a využití tohoto nástroje APZ práce zejména pro absolventy. Prvním a nejdůležitějším z nich je stále menší podpora finančních prostředků na jejich realizaci, dále nezáměr o osoby bez praxe, v některých regionech nedostatek pracovních míst pro realizaci, nezáměr zaměstnavatelů o obory nově vznikající bez ohledu na poptávku trhu práce, stále relativně nízký mzdový příspěvek zaměstnavateli a tím pádem malá motivace pro vytvoření SÚPM, mnohdy nízká úroveň znalostí jak praktických, tak teoretických či nezáměr o práci s dojížděnou. (10)

Další nevýhodu, kterou v sobě skrývá současná opatření lze spatřovat také v délce poskytnutí pracovní příležitosti absolventům. Jedná se o sjednání pracovní příležitosti na 12 měsíců, takže může lehce docházet k situacím, že by uchazeč, který by posléze nebyl vhodný pro pracovní místo zbytečně dlouhou dobu zabíral pracovní pozici.

3.7 Uplatnitelnost absolventů škol

Šance na uplatnění absolventů ve srovnání s ostatními evidovanými uchazeči jsou celkově poměrně vyšší, ale existují i faktory, které brání absolventům nacházet nová uplatnění na trhu práce. Jaké jsou tedy příčiny špatné uplatnitelnosti absolventů?

Pro nalezení odpovědi na tuto otázku jsem se rozhodl provést **dotazníkové šetření**. Předmětem bylo zjišťování názorů pracovníků Úřadu práce v Přerově, vybraných zaměstnavatelů sídlících v okrese Přerov a čerstvých absolventů škol, jelikož právě jejich názory jsou důležitým prvkem vytváření komplexního pohledu na situaci absolventů a mladých lidí na trhu práce. Důvodem je zejména fakt, že na úřady práce se obrací velká část absolventů, a to především ze středních škol. Názory pracovníků úřadu práce jsou přínosem i vzhledem ke skutečnosti, že úřady práce se situací absolventů zabývají v praktické rovině, řeší konkrétní problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce.

To, že k problémům přistupují především z pohledu jednotlivců, kterým se snaží zprostředkovat pracovní uplatnění, jim umožňuje hodnotit konkrétní limitující faktory uplatnění, a to jak z hlediska úrovně dosažené kvalifikace a oboru vzdělání, tak i požadovaných odborných dovedností a pracovního přístupu, flexibility, mobility i dalších faktorů. Poznatky pracovníků úřadu práce a zaměstnavatelů o možnostech umístění absolventů proto představují významný zdroj podnětů a zpětnou vazbu pro vzdělávací instituce.

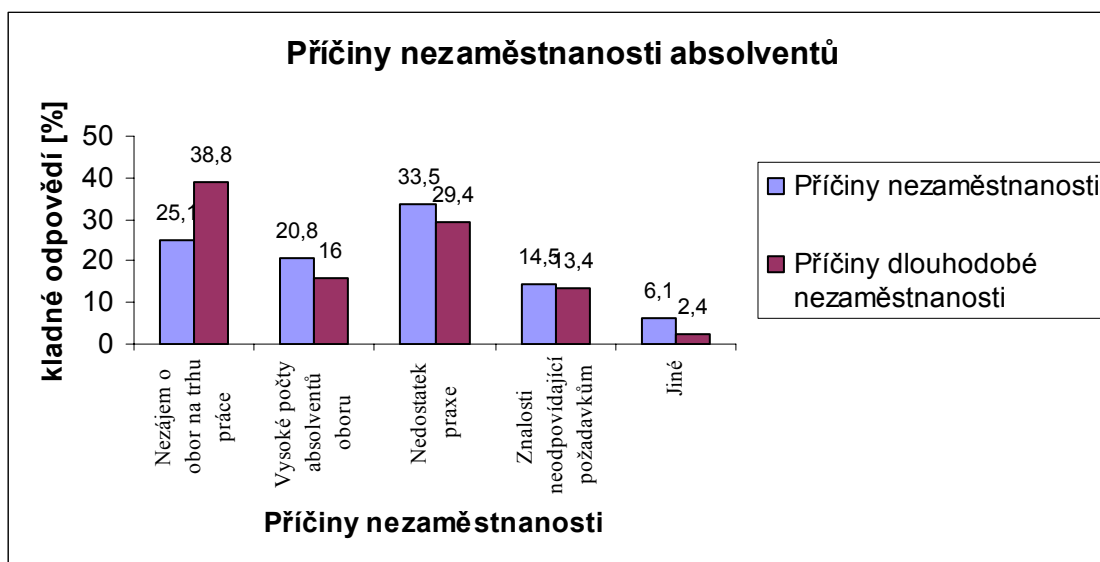
Otázky v dotazníku byly voleny především s ohledem na zjištění důvodů špatné uplatnitelnosti absolventů v kraji. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo **80 respondentů**. (z toho 25 zaměstnanců Úřadu práce, 25 zaměstnavatelů a 30 absolventů). Plnou verzi dotazníku naleznete v příloze č. 2.

3.7.1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Příčiny nezaměstnanosti absolventů se podle názoru většiny dotazovaných koncentrují do tří základních oblastí. Celkově nejfrekventovanějším důvodem velkého počtu neumístěných absolventů je skutečnost, že v regionu není zaměstnavatel, který by měl o absolventy **určitého oboru zájem**. Výrazně do popředí vystupuje tento důvod především z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti, kde tento faktor uvedlo téměř 38,8 % dotázaných.

Druhým nejvýznamnějším důvodem je **nedostatek praxe**, který jako příčinu nezaměstnanosti uvádí více než 33 % respondentů a jako příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti asi 29,4 % z nich.

Třetím, již ale podstatně méně frekventovaným důvodem, jsou **vysoké počty absolventů oboru**. Tento důvod figuruje v odpovědích téměř 21 % respondentů.



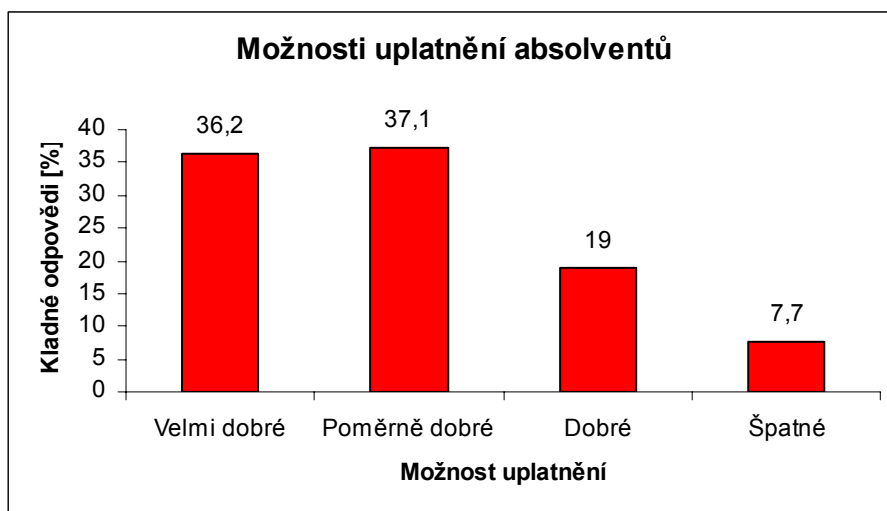
Obr. č. 9 Hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů

Na čtvrtém místě se jako důvod špatného umístění absolventů objevuje názor, že **znalosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů**, který uvedlo kolem 14 % dotazovaných.

Ostatní sledované důvody jsou zastoupeny jen okrajově, jako významnější se jeví pouze nezájem zaměstnavatelů o zaměstnávání dívek vzhledem k předpokládanému odchodu na mateřskou dovolenou.

3.7.2 Šance absolventů ve srovnání s ostatními evidovanými uchazeči

Absolventi patří vzhledem k nedostatku praxe mezi skupiny tradičně více ohrožené nezaměstnaností. Na druhou stranu mají ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků i řadu předností, především vyšší flexibilitu, schopnost se učit, zpravidla lepší schopnost pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk. (16)



Obr. č. 10 Možnosti uplatnění absolventů

Podíváme-li se, jak hodnotili pracovníci úřadu práce a zaměstnavatelé šance absolventů uspět při získání pracovního uplatnění v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči, pak celkové hodnocení vyznívá spíše pozitivně. Konkrétně jako velmi dobré hodnotilo možnosti absolventů 36,2 % dotazovaných a jako poměrně dobré 37,1 %, jako dobré pak 19 % z nich. Jako velmi špatné posuzuje vyhlídky absolventů na získání pracovního uplatnění jen 7,7 % dotázaných.

3.7.3 Hodnocení regionální vzdělávací nabídky z hlediska struktury

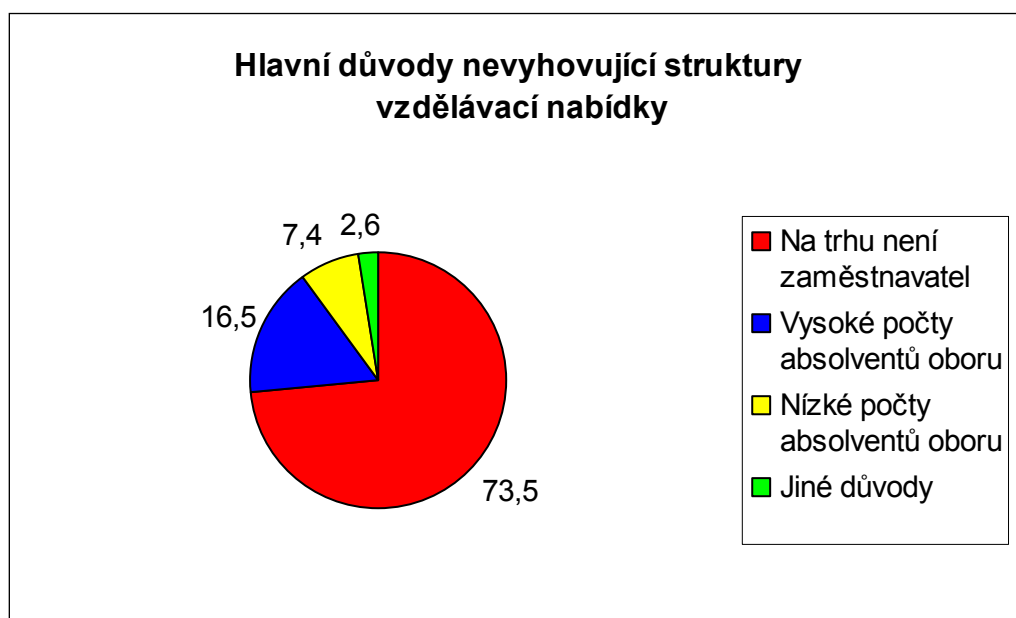
Struktura vzdělávací nabídky není v regionu výrazně v rozporu s potřebami trhu práce. Problémem je spíše **nedostatek zájemců o studium méně atraktivních**, především technických oborů. Školy přizpůsobují strukturu nabídky poptávce veřejnosti a u některých oborů otevírají více tříd, než kolik je trh práce schopen absorbovat. Naopak v některých oborech trvá nezájem o jejich studium ze strany rodičů i dětí, a to i přesto, že zde existuje poptávka po pracovní síle. Tuto situaci nacházíme především v učebních strojírenských oborech. Důvodem je především nízká společenská prestiž těchto oborů a skutečnost, že ve vztahu k těmto oborům přezívá ve veřejnosti negativní

dojem z prudké redukce počtu zaměstnanců právě v podnicích se strojírenskou tradicí z předcházejících let.

Dále je nutno upozornit na nedostatečnou nabídku některých oborů v rámci okresu, a to jednak oborů vhodných pro dívky a jednak oborů z oblasti informačních technologií, s tím, že za nabídkou těchto oborů jsou žáci nuceni odcházet do jiných okresů, což je nutné chápat v rámci okresu jako negativum.

3.7.4 Hlavní důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky

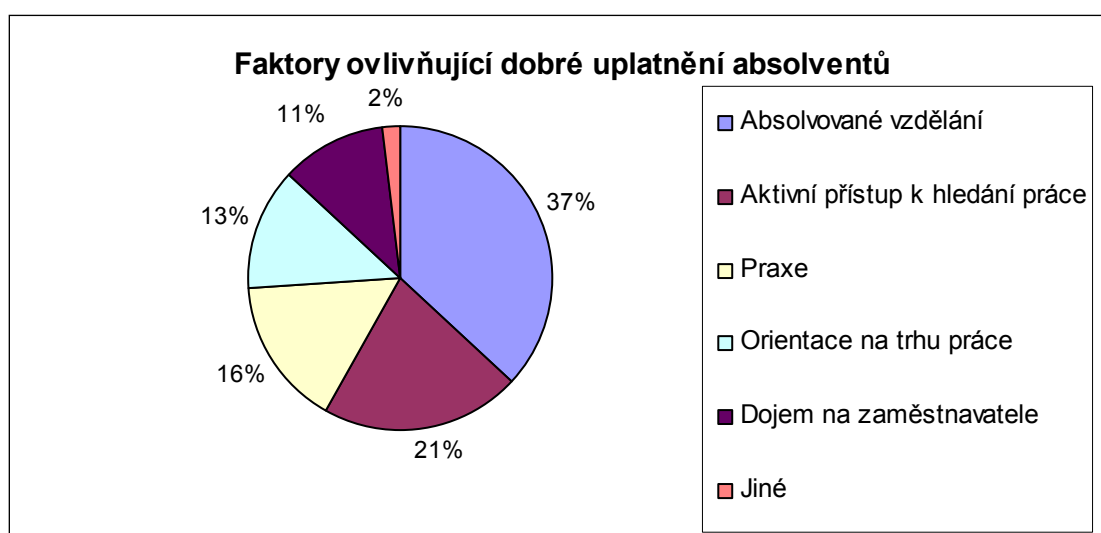
V případě, že respondenti mají ke struktuře nabídky výhrady, pak jako nejvýznamnější důvod uvádějí skutečnost, že na trhu práce **není zaměstnavatel**, který by měl o absolventy oboru zájem. Tento důvod uvedlo celkově 73,5 %, z celkového počtu těch dotázaných, kteří mají ke struktuře vzdělávací nabídky v regionu výhrady. Podstatně menší část z nich - 16,5 % - vidí problém **nesouladu ve struktuře vzdělávací nabídky** a poptávky ve velkém soustředění škol s výukou určitého oboru v regionu. 7,4 % respondentů konstatuje, že problém struktury vzdělávací nabídky je způsoben tím, že některé obory nejsou vzhledem k nezájmu ze strany žáků a rodičů vyučovány buď vůbec, nebo v menší míře než v ostatních okresech a počty absolventů těchto oborů jsou v důsledku této situace nízké.



Obr. č. 11 Hlavní důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky

3.7.5 Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce

Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a míry nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit. Podíváme-li se na odpovědi k otázce, které faktory nejvíce ovlivňují dobré uplatnění na trhu práce, pak jako nejdůležitější faktor v této souvislosti bylo označeno **absolvované vzdělání** (37,1 %), na druhém místě uvedli respondenti **aktivní přístup k hledání zaměstnání** (20,8 %) a třetí místo mezi faktory ovlivňujícími možnost získání dobrého pracovního uplatnění zaujímá **praxe** (16,3 %). Na dalších místech potom v uvedeném pořadí najdeme připravenost absolventa **orientovat se na trhu práce** (13 %) a schopnost **udělat dojem** na zaměstnavatele (11%).



Obr. č. 12 Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů

3.7.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů škol

Z grafu (uvedeného v příloze č. 3) vyplývá, že respondenti hodnotí důležitost znalostí, schopností a dovedností diferencovaně v závislosti na úrovni získaného vzdělání. Zatímco v kategorii absolventů vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, se snižující se úrovní vzdělání v souvislosti s předpokládaným charakterem vykonávané práce hodnocení důležitosti řady kompetencí klesá. Největší difference v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí

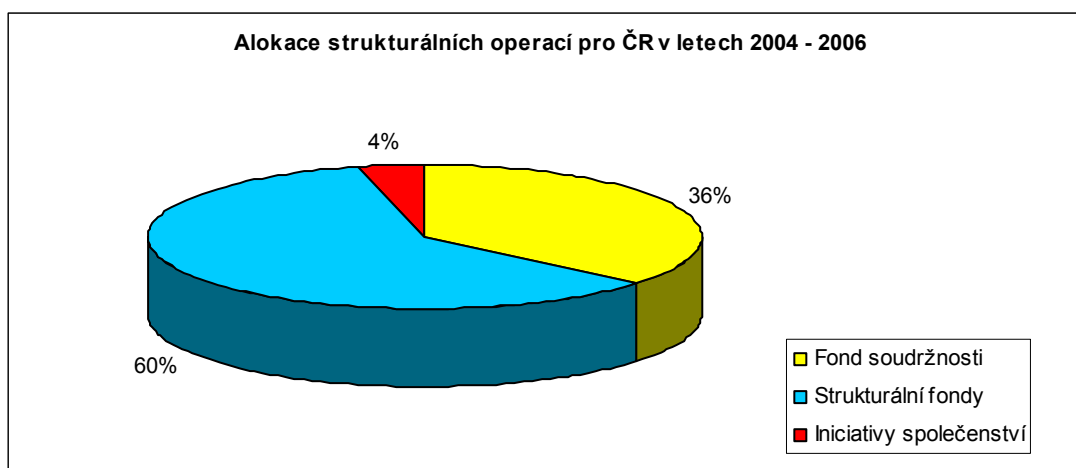
ve vztahu k úrovni vzdělání jsou v oblasti práce s informacemi, dovednosti práce s výpočetní technikou, zvládání cizího jazyka a schopnosti rozhodovat. Velké a vcelku pochopitelné jsou i rozdíly v hodnocení důležitosti řídicích schopností, konkrétně schopnosti vést. Tato kompetence je ve všech kategoriích vzdělání hodnocena jako relativně méně důležitá. Větší důležitost má pouze v kategorii vysokoškoláků a absolventů studijních oborů VOŠ, zatímco v ostatních kategoriích je hodnocena jako celkem nevýznamná. Na druhou stranu v otázce manuální zručnosti jsou preference přesně opačné. Všeobecně platí, že čím nižší úroveň dosaženého vzdělání, tím vyšší je kladen důraz na manuální schopnosti. Naopak některé dovednosti jsou považovány za významné a využitelné na různých pracovních pozicích a rozdíly v hodnocení důležitosti ve vztahu k získané úrovni vzdělání jsou zde nevýrazné. Do této kategorie můžeme zařadit ochotu učit se, schopnost pracovat v týmu, nést odpovědnost a porozumět pracovním instrukcím, adaptabilitu a flexibilitu.

3.8 Čerpání finančních prostředků z fondů EU

3.8.1 Alokace strukturálních operací v letech 2004 - 2006

Česká republika si při čerpání peněz ze strukturálních fondů Evropské unie určených pro roky 2004 až 2006 vede o mnoho lépe než v minulosti a čerpání dotací se **v roce 2007 pozitivně zrychlilo a zefektivnilo**. Zároveň ale zaostává za dalšími členskými státy, které do unie vstoupily rovněž v roce 2004. Vyplývá to z nejnovějších statistik, které Evropská komise zveřejnila ke konci roku 2007.

Česká republika měla celkem pro roky 2004 až 2006 ve fondech EU přiděleno zhruba 80 miliard korun, ale může je čerpat až do roku 2008. Při posuzování statistiky Evropské komise je navíc třeba vzít na vědomí, že jde o průběžný stav a odráží jen peníze, které již byly vyfakturovány. Balance na konci roku 2008 tak může být úplně jiná. Současná statistika Evropské komise se počítala v listopadu 2007 a jde o čísla platná k polovině roku 2007.



Obr. č. 13: Alokace strukturálních operací pro ČR v letech 2000 - 2004

	2004 - 2006	2004	2005	2006
Fond soudržnosti	945,30	316,90	266,10	362,30
Strukturální fondy	1584,40	381,50	528,90	674,00
Cíl 1 (13 krajů)	1454,30	339,00	485,50	629,80
Cíl 2 (Praha)	71,30	23,30	23,80	24,20
Cíl 3 (Praha)	58,80	19,20	19,60	20,00
Iniciativy společenství	100,80	28,60	32,10	40,10
Interreg	68,70	21,00	21,40	26,30
Equal	32,10	7,60	10,70	13,80
Strukturální operace celkem	2630,50	727,00	827,10	1076,40

Tab. č. 11: Alokace strukt. operací pro ČR v letech 2004-2006 dle oblasti podpory (v mil EUR)

Období let 2004 až 2006 se však dá označit za lekci pro celou Českou republiku. Na něm si totiž státní instituce a žadatelé mohli vyzkoušet, jak čerpání peněz vůbec funguje. Pravá zkouška je však čeká. Pro rok 2007 až 2013 je pro Česko vyčleněno více než 752 miliard korun. S čerpáním by přitom země měla začít ke konci letošního roku nebo na začátku příštího. (6)

3.8.2 Finanční perspektiva EU na období 2007 – 2013

Finální podoba finanční perspektivy EU na léta 2007 – 2013 byla schválena na summitu Evropské rady dne 16. prosince 2005. Unie bude hospodařit s částkou téměř **862,4 mld EUR** (zhruba 25 biliónů Kč), což představuje 1,045 procenta hrubého národního důchodu EU. Více než třetina této částky (tj. 308,1 mld EUR) bude určena právě na regionální politiku EU tzv. podkapitola 1B. Pro Českou republiku je z rozpočtu EU na politiky soudržnosti vyčleněno 752 mld Kč. (tj. ročně zhruba 98 mld. Kč). (5)

Základní parametry alokace zdrojů v rámci politiky soudržnosti

Rozdělení mezi členské státy:

„staré členské státy“	51,7 %
„nové členské státy“	48,3 %

Rozdělení v rámci priorit nové architektury politiky HSS:

- Konvergence	81,9 %
- Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	15,7 %
- Evropská územní spolupráce	2,4 %

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
Konvergence	251,16 mld. € (cca 7 082,80 mld. Kč)	81,90%	25,88 mld. € (cca 730,00 mld. Kč)	96,98%
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	49,13 mld. € (cca 1 385,40 mld. Kč)	15,70%	419,09 mil. € (cca 11,73 mld. Kč)	1,56%
Evropská územní spolupráce	7,75 mld. € (cca 218,55 mld. Kč)	2,40%	389,05 mil. € (cca 10,97 mld. Kč)	1,46%
Celkem	308,04 mld. € (cca 8 686,80 mld. Kč)	100,00%	26,69 mld. € (cca 752,70 mld. Kč)	100,00%

Tab. č. 12: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013

Alokace zdrojů fondů EU pro ČR na roky 2007 - 2013 podle operačních programů

Operační program	Fond	Mil. €, běžné ceny
Podnikání a inovace	ERDF	3 041 312 546
Životní prostředí	ERDF + FS	4 917 867 098
	ERDF	702 482 212
	FS	4 215 384 886
Doprava	ERDF + FS	5 759 081 203
	ERDF	1 155 443 650
	FS	4 609 637 553
Vzdělávání pro konkurenceschopnost	ESF	1 828 714 781
Výzkum a vývoj pro inovace	ERDF	2 070 680 884
Lidské zdroje a zaměstnanost	ESF	1 837 421 405
Technická pomoc	ERDF	247 783 172
Integrovaný operační program	ERDF	1 582 390 162
Regionální operační programy	ERDF	4 659 031 986
Střední Čechy	ERDF	559 083 839
Jihozápad	ERDF	619 651 254
Severozápad	ERDF	745 911 021
Jihovýchod	ERDF	704 445 636
Severovýchod	ERDF	656 457 606
Moravskoslezsko	ERDF	716 093 217
Střední Morava	ERDF	657 389 413
Praha - Konkurenceschopnost	ERDF	297 137 255
Praha - Adaptabilita	ESF	121 956 194

Tab. č. 13: Alokace zdrojů fondů EU pro ČR na roky 2007 - 2013 podle operačních programů

3.9 Možnost financování projektu

Projekt na zefektivnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je možné financovat na základě **výzvy** k předkládání grantových projektů v rámci **prioritní osy 2** (Aktivní politika trhu práce) a její konkrétní **oblasti podpory 2.1** (Posílení aktivních politik zaměstnanosti). Specifickým cílem těchto oblastí je **zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti**.

3.9.1 Výzva k předkládání grantových projektů

1. Identifikace výzvy

Číslo kola výzvy: 01 – 1. výzva

Číslo grantového schématu: CZ.01.1.01/2.1.12

Název grantového schématu: Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Celková částka pro tuto výzvu: 52.684.698,89,- Kč

2. Operační program, prioritní osa, oblast podpory

Operační program: Lidských zdroje a zaměstnanost

Prioritní osa: 2. Aktivní politika trhu práce

Oblast podpory: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Cíle oblasti:

- Zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce
- Rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti
- Podpora nových forem zaměstnávání

- Podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi

3. Omezení výše podpory na jeden regionální projekt:

Minimální výše podpory na jeden projekt: 930.000,- Kč

Maximální výše podpory na jeden projekt: 6.200.000,- Kč

Z veřejných prostředků mohou být financovány pouze uznatelné náklady.

Výdaje na nákup služeb:

Podíl nákladů projektu na nákup služeb nesmí převýšit 49 % celkových uznatelných nákladů projektu.

4. Místo realizace projektu

Místem realizace je **území Olomouckého kraje**, ve kterém musí být v rozhodující míře uskutečněny činnosti projektu. U regionálního projektu může být sídlo žadatele - navrhovatele projektu kdekoli na území ČR (včetně hl. m. Prahy). Regionálním projektům bude umožněno nabídnout své služby i cílovým skupinám ze sousedících oblastí dalšího kraje, pokud tento přesah je odůvodnitelný (mimo hl.m. Prahy). Maximální počet jedinců z jiných regionů je omezen na 20 % celkového počtu podpořených osob.

5. Forma podpory

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu bude poskytována finanční podpora formou nevratné přímé pomoci a může dosáhnout až do výše **100% uznatelných nákladů** projektu. Na poskytnutí finanční pomoci není právní nárok.

6. Doba trvání regionálního projektu

Doba realizace grantového projektu nesmí překročit 36 měsíců, realizace projektu musí být ukončena nejpozději do 30.6.2011.

Projekt žadatele, který poruší podmínku ukončení projektu do 30.6.2011, bude vyloučen v rámci hodnocení přijatelnosti.

7. Termíny výzvy

Vyhlášení výzvy: od 5.3.2008

Žádosti je možné podávat: od 10.3.2008

Ukončení příjmu žádostí: do vyčerpání finančních prostředků určených na tuto výzvu

8. Hodnotící kritéria

Předložené žádosti jsou hodnoceny bodově na základě následujících kritérií:

1. zdůvodnění projektu
2. cílová skupina
3. realizace projektu
4. výsledky a výstupy
5. horizontální témata
6. specifické požadavky (specifické kritérium)

Pro hodnocení kritéria „cílová skupina“ je žadatel povinen zpracovat podrobnou analýzu cílových skupin projektu, která musí být předložena jako samostatná příloha žádosti.

Dalšími subkritérii, které rozhodují o poskytnutí dotace je např. počet účastníků kurzu, procento nově vytvořených pracovních míst z celkového počtu osob zařazených do kurzu (v obou případech čím vyšší tím více bodů) či přesná lokace realizace projektu (dle nejpostiženější oblasti).

Způsob výběru projektů, které budou finančně podporovány probíhá na principu soutěže mezi předloženými projekty. Žádosti jsou po kontrole splnění formálních náležitostí a kritérií přijatelnosti předány k věcnému hodnocení. Po vyhodnocení projektů výběrová komise stanoví výši a způsob dotace. (5)

Jelikož navrhovaný **projekt splňuje hlavní požadavky** a kritéria pro udělení dotace, realizace by měla být provedena v rámci oblasti podpory 2.1. (Posílení aktivních politik zaměstnanosti).

3.9.2 Předložení žádosti o finanční podporu

Žádost o finanční podporu z OP LZZ je žadatelem vypracována on-line v aplikaci Benefit7 přímo na internetových stránkách **www.eu-zadost.cz** nebo **www.euzadost.eu** (elektronická žádost). Na těchto internetových stránkách jsou k dispozici pokyny, které slouží žadateli/příjemci jako postup při registraci do aplikace Benefit7 a rovněž jako pomůcka pro vyplnění žádosti o finanční podporu v rámci konkrétní výzvy.

Žádost je **zároveň** předložena vyhlášovateli výzvy **v listinné podobě**. Listinná podoba žádosti (včetně příloh) musí být doručena v zalepené obálce doporučenou poštou nebo předána osobně vyhlášovateli výzvy, který ji bude hodnotit. Tištěná verze finálně uložené žádosti musí být předložena ve **3 výtiscích** (jeden originál nebo úředně ověřená kopie a dvě kopie) a podepsaná na příslušném místě žádosti statutárním zástupcem žadatele. Tištěná verze předkládané žádosti a žádost finálně uložená v aplikaci Benefit7 musí mít stejný identifikační kód tzv. Hash.

Povinné přílohy žádosti:

• **Doklad o právní subjektivitě** je nutné předložit v odpovídající formě (odlišné podle právní formy žadatele – tj. zda se jedná o nepodnikatelské nebo podnikatelské subjekty), jejichž přehled a konkrétní výčet je uveden v Příručce pro žadatele z OP LZZ.

V případě, že bude žadatel úspěšný a jeho projekt bude vybrán k podpoře z OP LZZ, bude před podpisem právního aktu o financování z OP LZZ povinen doložit některé další přílohy:

- Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a zdravotním pojišťovnám;
- Prohlášení o partnerství (v případě, že je projekt realizován ve spolupráci s partnery);
- Prohlášení velikosti podniku

Formuláře těchto povinných příloh jsou součástí žádosti o finanční podporu z OP LZZ (Benefit 7). (6)

4 Návrh projektu na podporu zaměstnanosti absolventů

Při řešení problému nezaměstnanosti absolventů v regionu Přerov jsem vycházel z výsledků analýzy a hlavně výsledků vlastního dotazníkového šetření. Podle mého názoru by mělo město plně využít své silné stránky, kterými jsou zejména výhodná vnitrozemská poloha s rozvinutou a rozšiřující se dopravní infrastrukturou, dále široká průmyslová základna především ve strojírenském, elektronickém a chemickém průmyslu, relativně dobrá úroveň kvalifikované pracovní síly, průmyslové zóny vhodné pro zahraniční investory. Na druhou stranu by bylo vhodné usilovat o snížení nebo omezování slabých stránek a to zejména o negativní jevy jako je omezená mobilita a adaptibilita pracovních sil, poměrně malá informovanost o možnostech uplatnění na trhu práce, v mnohých případech nevyhovující struktura nabídky vzdělání, málo rozvinutá informační síť, atd. Podrobnější přehled silných a slabých stránek je součástí SWOT analýzy, viz příloha č. 1.

Významnou příležitost v oblasti snižování regionální nezaměstnanosti shledávám v užší spolupráci Úřadu práce v Přerově s ostatními regionálními subjekty, mezi které patří například obecní a městské úřady, podnikatelé, školy, rozvojové agentury, neziskové a státní organizace, zahraniční investoři a další subjekty, které jsou schopny ovlivnit rozvoj zaměstnanosti v regionu.

4.1 Projekt absolvent

V rámci mého návrhu řešení nezaměstnanosti absolventů, předkládám konkrétní plán projektu s názvem Absolvent, který s sebou přinese pozitivní dopad na uplatnění této rizikové skupiny. Projekt bude sloužit k posílení aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti.

Bude vytvořen na základě **výzvy** k předkládání grantových projektů v rámci **prioritní osy 2** (Aktivní politika trhu práce) a její konkrétní **oblasti podpory 2.1** (Posílení aktivních politik zaměstnanosti). Specifickým cílem těchto oblastí je **zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti**.

4.1.1 Charakteristika projektu

Cílová skupina

Tento projekt bude sloužit především pro všechny **absolventy** středních nebo vysokých škol, obzvlášť mladým uchazečům o zaměstnání bez praxe, která je považována za jednu z nejdůležitějších příčin nezaměstnanosti. I proto bude jistě vhodný i jiným těžko umístitelným uchazečům na trhu práce.

Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je **vytvoření nových pracovních míst** pro absolventy na hlavní pracovní poměr, zlepšení jejich uplatnění na trhu práce, zlepšení startovací pozice absolventů a mladých lidí. Projektu se zúčastní společnosti, které v rámci dohody s úřadem práce budou nabízet skutečná pracovní místa, tak aby byl účastník projektu dostatečně motivován k celkovému přístupu ke kurzům.

Účelem projektu je návrh agentury zaměřené na zprostředkovávání společensky účelných pracovních míst pro nezaměstnané absolventy. Tato agentura bude zaměstnávat pracovníky z ÚP v Přerově. Ti budou oslovovat přímo obce, státní nebo jiné obecně prospěšné instituce. Následně se těmito institucím budou nabízet pracovníci z řad absolventů, kteří jsou v evidenci ÚP.

Sídlo agentury bude přímo na ÚP v Přerově, kde budou probíhat pohovory s uchazeči a ti budou následně posíláni k vykonávání konkrétních prací. Agentura si bude zajišťovat publicitu prostřednictvím Internetu a hlavně prostřednictvím přímých kontaktů s firmami a uchazeči o zaměstnání.

Podstata projektu

Podstatou projektu je absolventům středních a vysokých škol bez předchozí praxe umožnit získat nové znalosti, potřebné zkušenosti, pracovní návyky a naučit je aplikovat teoretické poznatky v praxi. V rámci projektu bude zařazeno školení, jehož podstatou je doplnit informace, které absolventi získali studiem, s cílem naučit se je aplikovat v praxi.

Druhou částí projektu bude praxe, kterou budou účastníci kurzu absolvovat u některého z potenciálních zaměstnavatelů v regionu. Získané zkušenosti z praxe pak umožní mladým lidem bez praxe zvýšit šanci na získání prvního pracovního místa a zlepšit jejich vyhlídky na uplatnění na trhu práce. Absolventi projektu získají praxi převážně v oblasti ekonomické, organizační a administrativní.

Identifikace žadatele

Žadatelem je personální agentura zprostředkovávající společensky účelná pracovní místa absolventům, která podniká na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání, jenž vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o malý podnik, jehož zakladatelem bude samotný úřad práce v Přerově.

Partneři projektu

- hlavním partnerem je úřad práce v Přerově
- vedlejšími partnery jsou instituce, které budou oslovovány za účelem umístění zaměstnanců např. Pivovar Zubr, Nemocnice Přerov, účetní a daňová kancelář AD Consult s.r.o., Městský úřad v Přerově, Precheza Přerov, MEOPTA Přerov, ATC distribution s.r.o. a další státní nebo obecně prospěšné instituce.

Zdůvodnění projektu

Jak vyplývá z analýzy uvedené v kapitole č. 3, město se snaží využívat tento druh nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (SÚPM), přesto je stále takto zaměstnaných lidí málo oproti celkovému počtu nezaměstnaných v tomto kraji. Proto tento nástroj není využíván dostatečně efektivně. V mnoha institucích působících na území Olomouckého kraje chybí ekonomicky vyučený administrativní personál s praxí, což je také do větší míry způsobeno nízkým mzdovým ohodnocením práce a přesunem lidí do větších a ekonomicky silnějších krajů.

Společensky účelná pracovní místa jsou žádána nejvíce ze strany obcí a státních organizací a jejich zájem by měl v budoucnosti sílit. V současné době si obce a státní

organizace již výše zmíněné dohody s úřady práce obstarávají samy. Tím, že obcím a dalším státním (neziskovým) organizacím budu nabízet konkrétního člověka (který bude samozřejmě nahraditelný někým jiným) na konkrétní práci, kterou ony potřebují, zaniknou jim administrativní náklady na vyřizování dohod s úřady práce a nábohem těchto lidí. Pracovní místa v rámci SÚPM znamenají pro obce a další instituce především částečnou úsporu finančních prostředků při výkonu málo kvalifikovaných prací. Může být tak vykonáno mnoho činností, které by jinak byly pro obce nedostupné nebo velmi nákladné.

Udržitelnost projektu

Po skončení podpory bude nadále poskytováno zprostředkování zaměstnání, navíc díky již zaběhnutým postupům bude možnost zaměstnat další dlouhodobě nezaměstnané občany a rozšířit tento projekt do dalších krajů. Firma bude získávat finanční prostředky na svůj chod z prostředků, které obdrží od státních či obecně prospěšných institucí za služby, které pro ně budou zaměstnanci agentury vykonávat.

Rizika projektu

Největším rizikem projektu bude nezájem organizací o absolventy bez praxe. Předpokládají, že tito uchazeči o zaměstnání nebudou mít dostatečné zkušenosti a znalosti a mohou v místě práce udělat více škody jak užitku. Tento problém by měl být do co největší míry vyřešen teoretickou částí tohoto projektu, která se bude zabývat nejnovějšími poznatky z oblasti ekonomie. Proto by společnosti neměli mít až takový strach při zaměstnávání této ohrožené skupiny nezaměstnaných.

Očekávané efekty

Očekávaným efektem bude nejenom zprostředkování zaměstnání ohrožené skupině nezaměstnaným občanům, ale v dlouhodobém časovém horizontu i jejich začlenění mezi pracující občany a tím vyloučení z tzv. sociálně nepřízpůsobivých.

Navíc má tento projekt multiplikační efekty. U dlouhodobě nezaměstnaných je možné předpokládat, že někteří z nich žijí v relativně uzavřených sociálních komunitách, je tedy pravděpodobné, že např. 20 % dlouhodobě nezaměstnaných tvoří hybnou skupinu a sílu, kteří svým chováním a jednáním ovlivňují chování a jednání zbylých 80% z této skupiny. Jinými slovy je pravděpodobné, že když se podaří zaměstnat někoho z této skupiny, tento člověk potom doporučí své zaměstnání dalším.

Dalším multiplikačním efektem je, že je možné projekt opakovat v jiných oblastech.

Výstupy projektu

- analýza využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na společensky účelná pracovní místa – dohody o absolventské praxi,
- zmapování potřeb obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí,
- zefektivnění využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na společensky účelná pracovní místa - dohody o absolventské praxi,
- klíčovým výstupem je vytvoření několika pracovních míst pro nezaměstnané občany - absolventy

Horizontální témata

Tento projekt se zaměřuje hlavně na princip rovných příležitostí, což znamená potírání diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Samozřejmě je zde kladen důraz na rovné příležitosti žen a mužů. Soustřeďuje se zejména na znevýhodněnou skupinu uchazečů o zaměstnání – absolventy.

Projekt se také dotýká principu podpory místním iniciativám, což znamená, že přispívá k místnímu rozvoji hlavně v oblasti zaměstnanosti, komunitního plánování, sociálních služeb, vytváření místních partnerských vazeb, vzdělávání, uplatňování rovných příležitostí, adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců a podnikání.

Specifické požadavky

Projekt splňuje čtyři z celkových cílů oblasti podpory v rámci výzvy:

- aktivity projektu vedou přímo k umístění zástupců cílových skupin do pracovního poměru nebo k jejich sebezaměstnání,
- zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností - absolventy

4.1.2 Konkrétní podoba projektu

Celý projektu s ohledem na požadavky ESF bude trvat **18 měsíců** a bude rozdělen do **tří** stejně dlouhých **kurzů**. Tuto dobu považuji za dostatečnou k tomu, aby účastníci byli připraveni k úspěšnému vstupu do případného nabídnutého zaměstnání, jelikož se vlastně jedná o doplnění toho, čemu se věnovali během uplynulých let svých studií. Teoretická část bude trvat jen 7 týdnů a bude se pravidelně střídat s částí praktickou, tj. první týden výuka, tři týdny praxe. Důraz bude kladen na praktickou část projektu. Takže všechno co jste se naučili v pátek, si můžete ověřit a zkusit v praxi už následující pondělí. Tuto strukturu projektu považuji za nejefektivnější v řadě důvodů. Především se domnívám, že delší časový úsek by mohl odradit některé potenciální účastníky, a to jak ze strany uchazečů, tak i poskytovatelů práce.

1. Teoretická část

V teoretické části programu bude kladen důraz na předměty ekonomického směru, jelikož právě skupina absolventů ekonomicky zaměřených je v současné době jednou z nejproblémovějších v kraji. Navíc, současná, rychle měnící se doba vyžaduje neustálé doplňování nových informací z mnoha oblastí. Teoretická část by byla ukončena písemnou zkouškou, pro případ ověření znalostí.

Obsahem kurzu je mimo jiné daňová problematika s praktickými cvičeními, účetnictví, zdravotní a sociální pojištění, využití PC v praxi, management a marketing v

praxi, a jiné. Právě tyto oblasti jsou považovány za nejvíce potřebné při uplatnění se v ekonomickém prostředí firem. Volba předmětů v jednotlivých kurzech bude volena flexibilně dle struktury uchazečů v tomto projektu. Navrhují, aby v prvním kurzu byly účastníci absolventi obchodních akademií a odborných škol ekonomického zaměření. V tomto případě by byly vyučovány předměty typu management, marketing a práce s PC, jelikož ostatní oblasti by měly být probrány v rámci vystudovaných oborů. Dalších kurzů se budou účastnit absolventi gymnázií a jiných typů středních škol, kde není kladen takový důraz na tyto ekonomické činnosti. Kurzy by pak byly zaměřeny spíše na oblasti účetnictví, daní, mezd, sociálního a zdravotního pojištění v rozsahu, který by odpovídal nejnutnějším základům těchto problematik.

Výuka bude probíhat v prostorách ÚP a přednášející lidé budou voleni z řad současných či dříve působících kantorů, s nimiž budou sepsány dohody o pracovní činnosti. Mzdové náklady budou hrazeny z rozpočtu ÚP či obdržených dotací.

Anotaci jednotlivých předmětů uvádím v příloze č. 4. Náplň jednotlivých kurzů bude samozřejmě modifikována a přizpůsobována aktuálním potřebám trhu práce a samotné struktuře uchazečů.

2. Praxe

Praxe bude trvat celkem 4,5 měsíce a bude se pravidelně střídát s teoretickou částí. Díky této praxi získá absolvent pracovní návyky, osvojí si způsob práce, plánování a rozdělení práce, seznámí se s programy, které se v praktickém životě užívají, naučí se kontaktu s lidmi a jednání s klienty. Během této praxe se připraví pro budoucí trvalé zaměstnání a bude moci při přijímacím pohovoru uvést praxi v délce 6 měsíců (vč. teoretické výuky).

Pomoc během praxe

V projektu budou působit pracovníci, kteří budou mít přidělenou úlohu mentora, který individuálně navštíví přiděleného účastníka projektu přímo na jeho pracovišti, kde vykonává praxi. Cílem pravidelně se opakujících návštěv bude vyjasnění poznatků, které účastník projektu během týdne praxe získal, dobré a špatné zkušenosti nabyté v uplynulém časovém úseku a utváření spolupráce se zaměstnavatelem.

Harmonogram projektu

Jak již bylo uvedeno, celý **jeden kurz** projekt bude trvat **6 měsíců**. Tohoto kurzu by se mělo účastnit **až 15 uchazečů** (jedna školní třída). Tento počet považují přiměřený tomu, aby byla látka v dostatečné míře vysvětlena. Jelikož při menším počtu účastníků kurzu může vyučující věnovat více času jednotlivcům. Po ukončení jednoho kurzu bude automaticky následoval další nový cyklus za stejných podmínek realizace.

Parametry a cíle kurzu	
Délka trvání projektu	1,5 roku
Zahájení projektu	1.6.2008 - fáze přípravy
Počet kurzů celkem	3
Ukončení posledního běhu projektu	20.12.2009
Ukončení projektu	31.12.2009
Počet účastníků projektu	45

Tab. č. 14: Parametry a cíle kurzu

Náklady projektu

Celkové náklady projektu jsou stanoveny ve výši **1 981 125 Kč** pro celé období trvání projektu, tedy 18 měsíců. Pro služební cesty při sjednávání konkrétních pracovních míst, zajišťování personálu či nákup potřebného materiálu bude nutný osobní automobil. Pro tyto účely bude využita Škoda Fabia, která je ve vlastnictví ÚP v Přerově.

Mzdy třech pracovníků agentury jsou ve výši 15 000 Kč hrubého po dobu 18 měsíců. Týdenní mzda učitele bude činit 5 500 Kč hrubého (po dobu 7 týdnů jednoho kurzu). Po dobu projektu budou uzavřeny pracovní smlouvy se čtyřmi kantory z různých oblastí činnosti. Ke mzdám jsou samozřejmě připočteny i náklady na zdravotní a sociální pojištění. Pracovní doba bude stanovena na 6 hodin denně. (mzdy učitelů: 5 500 Kč x 7 týdnů x 3 kurzy = 115 500 Kč + 35% pojištění = 155 925 Kč) Nákup dvou osobních počítačů (cena 13 500 Kč / ks: procesor 1,6 GHz, 30 GB HDD, 524 MB RAM, monitor Asus + tiskárna HP deskjet 890, inkoustová - cena 3000 Kč) a dalšího zařízení kanceláře (potřebný nábytek, vybavení, apod.) je nutné pro administrativu spojenou se zprostředkováním zaměstnání (např. vedení účetnictví,

zjišťování potenciálních zaměstnavatelů apod.). Spotřební zboží a materiál v sobě zahrnuje výdaje na kancelářské potřeby. Pronájem kanceláře (2 000 Kč / měs.) je opět nutný pro provoz agentury, s tím souvisí i položky nákup vody, paliv, energie (1 500 Kč / měs.) Za jiné náklady je možné považovat např. náklady na internetové připojení (500 Kč / měs.), propagace (vysílání reklamy v kabelové televizi Přerov (10 000 Kč / rok) či otisky inzerátů v místním týdeníku Nové Přerovsko 3 000 Kč), náklady při založení agentury apod., které také přímo souvisí s provozem kanceláře. Náklady za software obsahují nákup originální verze operačního programu Vista (3 000 Kč / ks), včetně produktů Microsoft office (1 500 Kč / ks), program Pohoda 2008 (6 000 Kč / ks) od společnosti Stormware - komplexní účetní, ekonomický a informační systém pro malé až střední firmy z řad fyzických i právnických osob, dále náklady na zprovoznění a údržbu systému. Provoz automobilu v sobě zahrnuje pojištění (povinné ručení, havarijní pojištění, proti odcizení), nákup kapalných směsí, oleje, benzínu atd.

Podrobný přehled uznatelných nákladů zobrazují v následující tabulce č. 15 s tím, že předpokládám 100% pokrytí nákladů ze strukturálních fondů.

Uznatelné náklady	Kč
Mzdy pracovníků agentury	1 093 500
Mzdy učitelů	155 925
Náklady na rozdíl mzdových příspěvků	488 700
Nákup PC	30 000
Nákup DHM	45 000
Náklady na SW	21 000
Spotřební zboží a materiál	7 000
Telefon, fax, poštovné	20 000
Nájem kanceláře	36 000
Provoz automobilu	30 000
Nákup vody, paliv, energie	27 000
Jiné náklady	27 000
Celkem	1 981 125

Tab. č. 15: Uznatelné náklady projektu

5 Zhodnocení projektu

Celý projekt by měl mít 3 kurzy po 6 měsících. Celková doba realizace tedy bude 1 a půl roku, což by mělo ve výsledku zajistit připravenost až 45 absolventů úspěšně vstoupit na trh práce či přímo do pracovního poměru, především u zaměstnavatelů, kteří se aktivně zúčastní celého projektu. Tím pádem by se dalo očekávat 1-2 % snížení současné míry nezaměstnanosti absolventů v okrese Přerov. Avšak teprve na základě zkušeností získaných realizací projektu, lze celý program vyhodnotit a případně postupně upravovat dle aktuálních potřeb regionálního trhu práce.

Projektu se zúčastní regionální společnosti, které v rámci dohody s úřadem práce budou nabízet skutečná pracovní místa, tak aby byl účastník projektu dostatečně motivován k celkovému přístupu ke kurzům. V současné době existují, kromě jiných, dvě základní možnosti využití nástrojů APZ jak motivovat zaměstnavatele k tomu, aby přijal do zaměstnání absolventa škol. Za první dohoda o absolventské praxi, za druhé příspěvek na zapracování. V obou případech jsou ovšem zákonem jasně stanovená pravidla, především co se týká délky pobírání příspěvku a doby poskytnutí praxe absolventům.

Výhody, které tento projekt v sobě skrývá jsou především, kratší doba poskytnutí pracovní příležitosti absolventům (6 měsíců oproti 12). Ze strany zaměstnavatelů tak nebude docházet k situacím, že by uchazeč, který by posléze nebyl vhodný pro pracovní místo zbytečně dlouhou dobu zabíral pracovní pozici, a naopak pro absolventa bude výhodný v tom, že pokud nebude schopný akceptovat pracovní podmínky a následně pracovní místo nepřijme, ztratí „pouze“ půl roku, ale s vědomím nabytí 6ti měsíční praxe, která je dnes tak žádána.

Dalším bodem, který bude motivovat zaměstnavatele k účasti na tomto projektu, je zvýšení příspěvku na zapracování absolventa kurzu, než je tomu běžné v rámci APZ. Navrhují zvýšit tento příspěvek na částku 8 500,- (pro srovnání: průměrná výše příspěvku pro rok 2007 činila 6 690,-). Celková rozdílová částka (při 45 absolventech) bude činit 488 700,-. Tento rozdíl bude započítán do uznatelných nákladů projektu a hrazen také z ESF. I v tomto případě by kromě mzdových nákladů (po dobu 6 měsíců) byly uhrazeny veškeré potřebné administrativní náklady při přijetí takového uchazeče.

Jsem přesvědčen, že na základě informací, které byly k dispozici, se mi podařilo sestavit velmi kvalitní projekt přispívající ke snižování nezaměstnanosti ohrožené skupiny uchazečů – absolventů, který navíc splňuje většinu tzv. specifických požadavků (např. požadavky o zaměření projektu přímo na umístění cílových skupin).

Vyčíslitelné přínosy tohoto řešení mohou být nejen vytvoření pracovních míst a tedy zvýšení zaměstnanosti, ale také multiplikační efekty, které považuji za velmi podstatné.

Nevyčíslitelné přínosy pak mohou být začlenění dlouhodobě nezaměstnaných mezi pracující občany a tím vyloučení z tzv. sociálně nepřízpůsobivých.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabýval problematikou nezaměstnanosti v okrese Přerov z hlediska celkové nezaměstnanosti v regionu, ale především z pohledu rizikové kategorie uchazečů – absolventů. Pomocí získaných informací z podkladů Úřadu práce v Přerově, odborné literatury a tisku jsem provedl analýzu současného stavu a vývoje nezaměstnanosti k 31.12.2007. Získané údaje jsem porovnával s daty z předchozích let. Na základě této analýzy jsem navrhl možná řešení, která by měla vést ke snížení počtu výše uvedené skupiny nezaměstnaných.

Cílem diplomové práce bylo sestavit projekt, který by zefektivnil nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a podpořil tak zaměstnanost ohrožené skupiny uchazečů - absolventů v regionu Přerov.

Okres Přerov patří k regionům s vysokou mírou nezaměstnanosti. V porovnání s mírou nezaměstnanosti v rámci celé ČR, okres Přerov převyšoval celorepublikový průměr o více než 2,1% a řadí se na 13. místo mezi okresy s nejvyšší registrovanou mírou nezaměstnanosti. K 31.12.2007 tato míra činila 8,3 %, což představuje 6 067 uchazečům o práci.

Klíčovým problémem vysoké nezaměstnanosti na Přerovsku jsou strukturální přeměny hospodářství celého okresu a nepřipravenost obyvatel, škol a zaměstnavatelů flexibilně reagovat na měnící se situaci na trhu práce. Ekonomická situace v posledních letech v okrese není příznivá, většina výrobních organizací nedosahuje pozitivních výsledků a to se odráží i ve snižování stavu pracovníků. (13)

Závažným problémem nezaměstnanosti v regionu je také trvalý nedostatek volných pracovních míst. I když došlo v posledních letech ke zlepšení situace, počet uchazečů na jedno pracovní místo je několikanásobně vyšší, což má za následek nedostatečné uspokojení poptávky po těchto místech. K 31.12.2007 bylo hlášeno na Úřadu práce v Přerově celkem 1 289 volných pracovních míst, oproti stejnému období minulého roku to je o 326 více. Počet uchazečů na jedno volné místo se meziročně snížil o 1,34.

Problémovou skupinou uchazečů, které jsem se především věnoval ve své práci jsou absolventi škol a mladiství. Počet uchazečů - absolventů a mladistvých činil ke konci roku 2007 383, tj. 6,3 % z celkové počtu evidovaných. Oproti minulému roku to představovalo snížení o 138 uchazečů (resp. 0,9 p.b.). Snížení počtu této skupiny nezaměstnaných odpovídalo celkovému nepatrnému snížení celkové nezaměstnanosti v okrese. Vzdělanostní struktura absolventů se po několika let výrazněji neměnila.

Pro řešení problematiky nezaměstnanosti absolventů ve své práci navrhuji zrealizovat vlastní projekt Absolvent, financovaný ze strukturálních fondů EU. Hlavním cílem projektu je vytvoření nových pracovních míst pro absolventy na hlavní pracovní poměr, zlepšení jejich uplatnění na trhu práce, zlepšení startovací pozice absolventů a mladých lidí. Projektu se zúčastní společnosti, které v rámci dohody s úřadem práce budou nabízet skutečná pracovní místa, tak aby byl účastník projektu dostatečně motivován k celkovému přístupu ke kurzům.

Účelem projektu je návrh agentury zaměřené na zprostředkovávání společensky účelných pracovních míst pro nezaměstnané absolventy. Tato agentura bude zaměstnávat pracovníky z ÚP v Přerově. Ti budou oslovovat přímo obce, státní nebo jiné obecně prospěšné instituce. Následně se těmito institucím budou nabízet pracovníci z řad absolventů, kteří jsou v evidenci ÚP.

Doufám, že mnou předložené návrhy budou přínosem v otázce řešení nezaměstnanosti a inspirací pro další rozvoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vedoucích k možnému snížení vysoké míry nezaměstnanosti nejen v Přerovském regionu.

Seznam použitých zdrojů

- (1) BERÁNKOVÁ, K. *Nezaměstnanost k 31.12.2007*. [online]. Noviny MPSV, 2008 [cit. 19. ledna 2008].
Dostupné na World Wide Web: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=944>.
- (2) BERÁNKOVÁ, K. *APZ pomáhá zvyšovat zaměstnanost rizikových skupin*. [online]. Noviny MPSV, 2007 [cit. 28. ledna 2008].
Dostupné na World Wide Web: <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=569>.
- (3) BIČÁKOVÁ, O. Přivýdělek uchazeče o zaměstnání. *Mzdová účetní*.
Červen 2005, roč. 4, č. 6, s. 7-8.
- (4) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický a sociální problém*.
1. vyd. Praha: Grada, 2002. 326 s. ISBN 80-247-9006-8.
- (5) Evropský sociální fond ČR. *Co je ESF?*. [online]. 2008 [cit. 23. února 2008].
Dostupné na World Wide Web: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>.
- (6) Fondy Evropské unie. *Průvodce podporami*. [online]. 2008 [cit. 13. března 2008].
Dostupné na World Wide Web: <http://www.strukturalni-fondy.cz>.
- (7) GROLIGOVÁ, I., DVOŘÁK, J. *Makroekonomie*. 1.vyd. Brno: PC-DIR Real, 2000. 72 s. ISBN 80-214-1687-4.
- (8) HOLMAN, R. a kol. *Ekonomie*. 1.vyd. Praha: C.H. Beck, 1999. 726s.
ISBN 80-7179-255-1.
- (9) HÜBNER, M. *Projektové řízení: příručka manažera*. 1. vyd. Praha: Tate International, 2005. 200 s. ISBN 80-86813-06-1.
- (10) CHALUPOVÁ, L. Uplatnění absolventů. *Nové Přerovsko*, Březen 2007, roč. 15, č.13, s. 5.
- (11) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE, Praha, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- (12) KONEČNÝ, M. *Metodologie vědy a výzkumu*. 1. vyd. Brno: Fakulta podnikatelská VUT v Brně, 1993. 91 s.

- (13) LANGOŠ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Přerov za rok 2007* [online]. Úřad práce v Přerově, 2008 [cit. 18. dubna 2008]. 51 s. Dostupné na World Wide Web: http://portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/lokalnistanistiky.
- (14) LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 1.vyd. Olomouc: Anag, 2003, 231 s. ISBN 80-7263-169-1.
- (15) LIŠKA, V. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Profesional publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- (16) MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- (17) NĚMEC, V. *Projektový management*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 182 s. ISBN 80-247-0392-0.
- (18) NOSEK, J. Nápady by byly. A co praxe?. *Ekonom*, Červenec 2002, roč. 45, č. 27, s. 26. ISSN 1210-0714.
- (19) ROSENAU, M.D. *Řízení projektů: příprava a plánování, zahájení, výběr lidí a jejich řízení, kontrola a změny, vyhodnocení a ukončení*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2000. 344 s. ISBN 80-7226-218-1.
- (20) SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- (21) SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, M.; KAŠPÁRKOVÁ, E. *Základy sociologického a sociálně psychologického výzkumu*. 1. vyd. Prahy: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
- (22) ŠENVAJC, B. Nezaměstnanost na Přerovsku klesá. *Nové Přerovsko*, Leden 2008, roč. 17, č. 2, s. 3.
- (23) TICHÝ, M. *Ovládání rizika: analýza a management*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 396 s. ISBN 80-7179-415-5.
- (24) Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 1. října 2004 o zaměstnanosti.
- (25) Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.

Seznam příloh

Příloha č. 1: SWOT analýza regionu

Příloha č. 2: Dotazník k zjištění uplatnitelnosti absolventů

Příloha č. 3: Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů

Příloha č. 4: Anotace předmětů vyučovaných v rámci projektu Absolvent

Příloha č. 5: Porovnání cílů regionální politiky prvního a druhého období

Příloha č. 6: Cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Příloha č. 1: SWOT analýza regionu

Rozvoj lidských zdrojů, nezaměstnanost	
Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> relativně dobrá úroveň kvalifikované pracovní síly, zejména ve strojírenských oborech schopnost uvolňovaných pracovníků podstoupit rekvalifikaci tzn. zvýšit svůj potenciál zaměstnatelnosti dostupná a dostatečně široká institucionální základna pro další zvyšování a změnu kvalifikace poloha města železniční uzel dostatečné telekomunikační sítě, vč. Kabelové televize skromné obyvatelstvo, levná a poměrně vzdělaná pracovní síla 	<ul style="list-style-type: none"> jednostranně kvalifikovaná pracovní síla dlouhodobě nadprůměrná nezaměstnanost s výrazným podílem uchazečů s tzv. problémových skupin neschopnost vytipovat potřeby zaměstnatelnosti, zejména ve vztahu k probíhajícím strukturálním změnám ve městě a v okrese nízká nabídka pracovních míst malý zájem podnikatelů o komunikaci s městem malý podíl zahraničních investic ve městě zatím nedostatečný informační a orientační městský systém přítomnost několika ohrožených velkých podniků
Příležitosti	Ohrožení
<ul style="list-style-type: none"> vytváření širší škály šancí na změnu pracovního zařazení prohloubení spolupráce Úřad práce – zaměstnavatelé – zaměstnanci nové pracovní příležitosti v dosahu realizovatelné dojížděky za prací (Hranice, okolní okresy apod.) prostor pro účinné rekvalifikace vytvořený nedostatkem kvalifikované pracovní síly ve strojírenských oborech podpora větší provázanosti mezi sférou vzdělávání a trhem práce přístup k fondům EU přístup k fondům státní podpory pro regiony se soustředěnou pomocí státu 	<ul style="list-style-type: none"> snižování nabídky pracovních míst v hospodářství města a okolí pokles prestiže dělnických povolání znamenající pokles zájmu o vzdělávání v učňovských zařízeních rostoucí skupiny občanů s objektivními potížemi při uplatnění na trhu práce (ZPS, absolventi, občané bez kvalifikace) úpadek ohrožených podniků migrace obyvatel za prací přemístění podniků mimo Přerov nezvýšení atraktivnosti regionu pro zahraniční investice stárnutí populace ve městě

Příloha č. 2: Dotazník k zjištění uplatnitelnosti absolventů

1. Jaké jsou podle Vás nejvýznamnější příčiny nezaměstnanosti absolventů?

(označte 1 - 5 dle důležitosti)

Nezájem o obor na trhu práce	
Vysoké počty absolventů oboru	
Nedostatek praxe	
Znalosti neodpovídající požadavkům	
Jiné	

2. Jaké jsou šance absolventů v uplatnění na trhu práce ve srovnání s jinými uchazeči?

(označte 1 - 4 dle důležitosti)

Velmi dobré	
Poměrně dobré	
Dobré	
Špatné	

3. Jaké jsou nejdůležitější příčiny neuplatnění se absolventů v případě nevyhovující struktury vzdělávací nabídky? (označte 1 - 4 dle důležitosti)

Na trhu není zaměstnavatel	
Vysoké počty absolventů oboru	
Nízké počty absolventů oboru	
Jiné důvody	

4. Kdo podle Vás nese hlavní odpovědnost za uplatnění absolventů na trhu práce?

(označte 1 - 7 dle důležitosti)

Přístup absolventa	
Škola	
Státní orgány	
Zaměstnavatelé v soukromém sektoru	
Orgány místní samosprávy	
Zaměstnavatelé ve státním sektoru	
Někdo jiný (rodina)	

5. Jak velké znalosti, schopnosti a dovednosti by měli splňovat absolventi dle stupně vzdělání (hodnot'te v každé položce dle důležitosti 1 - 10)

	Učební obory SOU	Studijní obory SOU	Studijní obory SOŠ	Gymnázia	Studijní obory VOŠ	Obory VŠ
Práce s informacemi						
Práce s PC						
Ochota učit se						
Schopnost vést						
Schopnost týmové práce						
Adaptabilita a flexibilita						
Schopnost nést odpovědnost						
Schopnost řešit problém						
Schopnost rozhodování						
Cizí jazyk						
Ústní a písemný projev						

6. Jaký optimální poměr všeobecných vědomostí a odborného základu by měl mít podle

Vás uchazeč - absolvent? (zaškrtněte Vámi optimální poměr)

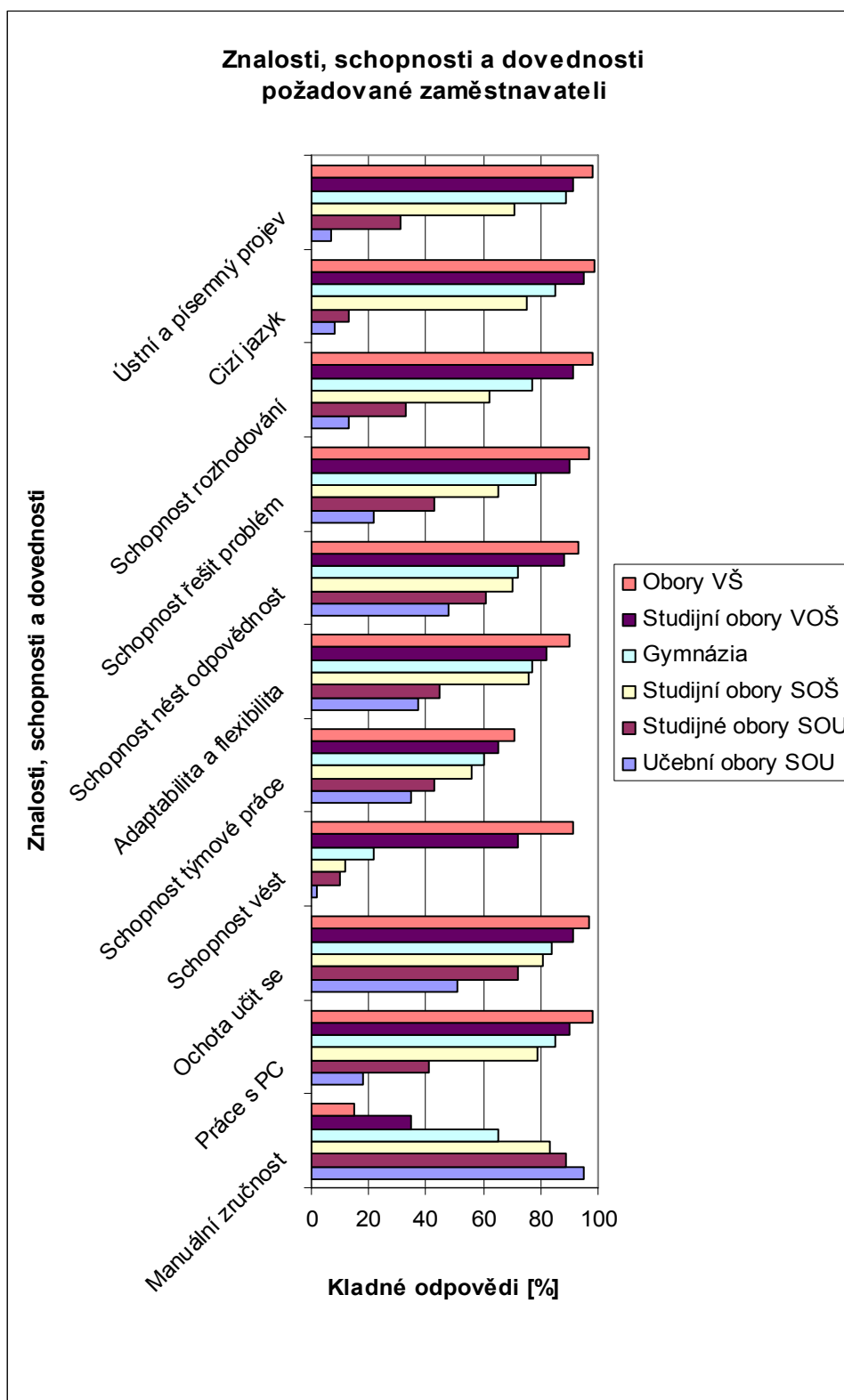
Všeobecné znalosti	Odborný základ	
10	90	
20	80	
30	70	
40	60	
50	50	
60	40	
70	30	
80	20	
90	10	

7. Jaké faktory ovlivňují dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce?

(označte 1 - 6 dle důležitosti)

Absolvované vzdělání	
Aktivní přístup k hledání práce	
Praxe	
Orientace na trhu práce	
Dojem na zaměstnavatele	
Jiné	

Příloha č. 3: Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů



Příloha č. 4: Anotace předmětů vyučovaných v rámci projektu Absolvent

Anotace předmětů vyučovaných v teoretické části		
Název předmětu	Délka trvání	Obsah výuky předmětu / Cíle předmětu
Základy účetnictví	2 Týdny	Základy teorie účetnictví + úprava účetnictví v ČR a EU, účtování podnikatelských subjektů o krát. a dlouh. majetku, zásobách a vztazích k jiným subjektům.
		Pochopení logiky podvojného účetnictví jako součásti ekon. myšlení. Získání znalostí o právní úpravě účetnictví v ČR a EU. Aplikace získaných znalostí do praxe - účtování.
Daně a pojištění	2 Týdny	Problematicke zdanění příjmů FO a PO na základě zákona o daních z příjmů v aktuálním znění. Problematika zdravotního a sociálního pojištění. Výpočet mezd.
		Účastníci si osvojí práci se zákonem a s normami na něj navazujícími. Naučí se zákon aplikovat v konkrétních případech, výpočtech a při reálných optimalizačních studiích.
Práce s PC	1 Týden	Znalost oper. systému Windows (XP, 2000) na uživatelské úrovni. Programy MS Office: MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, MS Internet Explorer, MS Outlook, základy databázi MS Access.
		Osvojit teoretické i praktické základy a postupy potřebné pro řešení úloh z oblasti výpočetní techniky především na úrovni software.
Management	1 Týden	Podstata, cíle a strukturalizace managementu dle funkcí a prvků tj. plánování, organizování, stimulování a kontrola. Rozhodovací proces. Vlastnosti a role manažera.
		Absolventi budou seznámeni s moderním chápáním a aplikováním managementu. Aplikovat potřebné přístupy k řešení konkrétních případových studií.
Marketing	1 Týden	Objasnění základních pojmů a postupů, spojených s analýzou postavení firmy na trhu a zákazníků. Segmentace trhu, problematika tvorby a uplatnění prvků marketingového mixu.
		Poskytnutí základních znalostí z oblasti marketingu. Využití marketingových principů při řízení odborných činností. Analýza zákazníka (poznání faktorů ovlivňujících jeho nákupní chování).

Příloha č. 5: Porovnání cílů regionální politiky prvního a druhého období

2000 - 2006		2007 - 2013	
Cíle	Finanční nástroj	Cíle	Finanční nástroj
Cíl 1	ERDF ESF EAGGF - orientační sekce FIFG	Konvergence	Fond soudržnosti ERDF ESF
Cíl 2	ERDF ESF	Regionální konkurence-schopnost a zaměstnanost	ERDF ESF
Cíl 3	ESF		
INTERREG	ERDF	Evropská územní spolupráce	ERDF
URBAN	ERDF		
EQUAL	ESF		
LEADER +	EAGGF - orientační sekce		
Rozvoj venkova a restrukturalizace rybolovu mimo rámec Cíle 1	EAGGF - záruční sekce FIFG	Problematika rozvoje venkova a rybolovu není nadále součástí politiky soudržnosti, ale je zařazena pod Společnou zemědělskou politiku	
9 CÍLŮ	6 FINANČNÍCH NÁSTROJŮ	3 CÍLE	3 FINANČNÍ NÁSTROJE

Příloha č. 6: Cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Globální cíl	Specifický cíl 1	Prioritní osa 1	Oblast podpory 1.1
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Adaptabilita	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
			Oblast podpory 1.2
			Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
	Specifický cíl 2	Prioritní osy 2a a 2b	Oblast podpory 2.1
	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Aktivní politiky trhu práce	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
			Oblast podpory 2.2
			Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
	Specifický cíl 3	Prioritní osa 3	Oblast podpory 3.1
	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Sociální integrace a rovné příležitosti	Podpora sociální integrace
			Oblast podpory 3.2
			Podpora sociální integrace romských lokalit
			Oblast podpory 3.3
			Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
			Oblast podpory 3.4
			Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
	Specifický cíl 4	Prioritní osy 4a a 4b	Oblast podpory 4.1
	Posilování institucionální kapacity a efektivity veřejné správy a veřejných služeb	Veřejná správa a veřejné služby	Posilování instituc. kapacity a efektivity státní správy
			Oblast podpory 4.2
			Posilování instituc. kapacity a efektivity samosprávních celků
	Specifický cíl 5	Prioritní osy 5a a 5b	Oblast podpory 5.1
	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje LZZ	Mezinárodní spolupráce	Mezinárodní spolupráce
	Specifický cíl 6	Prioritní osy 6a a 6b	Oblast podpory 6.1
	Financování aktivit spojených s řízením programu	Technická pomoc	Technická pomoc